

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y COMUNICACIÓN



TESIS DOCTORAL

**Inserción, Movilidad y Crisis: Trayectorias Laborales de las  
Mujeres Inmigrantes Empleadas en el Servicio Doméstico y los  
Cuidados en España**

Tania Paniagua de la Iglesia

Dirección:

Dr. Alberto del Rey Poveda

Mayo de 2019





La realización de la presente tesis doctoral ha sido posible gracias a la financiación de las ayudas para Contratos Predoctorales para la Formación de Doctores, contempladas en el *Subprograma Estatal de Promoción de Talento y su Empleabilidad*, en el marco del *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016* del Ministerio de Economía y Competitividad.

[Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio]

---

La tesis está vinculada al **Proyecto I+D+i** “Trayectorias laborales y reproductivas de la población inmigrante en tiempo de crisis. España y el contexto internacional” (Referencia:CSO2013-41828-R). Convocatoria 2013: Proyectos de I+D+I, del programa Estatal de investigación, Desarrollo e Innovación orientada a los Retos de la Sociedad (2008-2011)



*Nadie me había preguntado qué se  
sentía siendo yo... Cuando conté  
la verdad sobre ello, me sentí libre*

Criadas y Señoras



## Agradecimientos

Son muchas las personas que de un modo u otro me han acompañado en el proceso de elaboración de este trabajo, y a las que me gustaría agradecerse, aunque sea con unas breves palabras.

En primer lugar, este trabajo no hubiera sido posible sin la implicación, apoyo y sustento constante de mi director de tesis, Alberto del Rey. A él le debo la oportunidad de embarcarme en la carrera investigadora y, sobre todo, las capacidades y aptitudes adquiridas en este proceso. Le quiero agradecer los consejos, las correcciones, las tan imprescindibles críticas, sus esfuerzos (que no han sido pocos) por ponerme los pies en la tierra cuando me abstraía y dispersaba de objetivos más concretos. Pero, sobre todo, le quiero agradecer que siempre lo haya hecho de forma cariñosa, animándome a hacerlo mejor. Sin su soporte y confianza este trabajo no hubiera visto la luz.

En segundo lugar, me gustaría agradecer a mis compañeros doctorandos, hoy día amigos, las vivencias y momentos compartidos. Junto a ellos este proceso no solo me ha enriquecido en lo profesional, sino también, en lo personal. Han sido un apoyo imprescindible en estos años, y una de las principales razones por las que echaré de menos la etapa predoctoral. Aunque son muchas las personas que han pasado por el despacho en estos cuatro años, quiero hacer mención especial a Elena, Pablo y Eva. Gracias por todo, amigos. Tampoco me quiero olvidar de compañeros como Estrella, Nacho, Jesús, Juan, Regi, Leandro... y otras tantas personas que, sin duda, también han sido importantes.

En tercer lugar, estoy muy agradecida a la agencia de investigación europea Eurofound y, dentro de ella a la unidad B (Employment), permitirme realizar mi estancia de investigación dentro de su institución. Aquí quiero agradecer muy especialmente a Enrique Fernández-Macías su apoyo desde el primer día. Trabajar junto a él ha sido una gran experiencia, de la que pude enriquecerme muchísimo, aunque no todo lo que me hubiese gustado.

Por supuesto no me puedo olvidar de mis compañeras *trainees*, Agnes, Katia, Lea, Jenna... Gracias por el soporte, la amistad y los esfuerzos por entenderme y hacerme entender.

En cuarto lugar, al Departamento de Sociología y Comunicación de la Universidad de Salamanca al que estuve ligada a través de un contrato FPI (Formación del Personal Investigador) financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Gracias a todos los profesores e investigadores que de una forma u otra me han aconsejado durante esta etapa.

En quinto lugar, me gustaría extender mi gratitud a las personas que han colaborado y a las que hemos formado parte de los proyectos “Trayectorias laborales y reproductivas de la población inmigrante en tiempo de crisis” (CSO2013-41828-R) y “Tiempo de crisis. España y el contexto internacional (2015-2019)” (ASGINV000286331). Fundamentalmente al investigador principal, Alberto del Rey, pero también quiero agradecer a Jesús Rivera su orientación, soporte y disposición en el proceso de investigación. Junto con Alberto, Jesús ha sido una de las personas que más se han implicado en mi formación como investigadora. También a Rafa Grande, aunque nuestras charlas y encuentros hayan sido menos, también he podido recibir buenos consejos de él.

En general, siento la obligación de ampliar este agradecimiento a todas las personas que me han dado consejos, o que han realizado comentarios, críticas y sugerencias para la progresión de la tesis y de otros trabajos que se han realizado en el marco de la etapa predoctoral: seminarios, congresos, conferencias, publicaciones...

También me gustaría dar las gracias a todas las instituciones y agentes sociales que hicieron posible esta investigación. A las iglesias evangélicas, católicas, a Cáritas, empresas de contratación y muy especialmente a Cruz Roja, por su implicación en diferentes formas. Pero, por su puesto, el mayor agradecimiento es para todas aquellas mujeres que nos concedieron un rato de su tiempo (para muchas escaso) para contarnos sus experiencias, trayectorias, frustraciones y anhelos. Ojalá este trabajo pueda contribuir, aunque sea mínimamente, a que se os reconozca como trabajadoras de pleno derecho.

Finalmente, aunque no menos importante, debo darle las gracias a mi familia. La de sangre y la que escogemos.

A todas mis amigas y amigos, porque ellos nunca dudaron de que podría hacerlo.

A Luisfer, el mejor compañero que he podido tener en este proceso. De él aprendí más que de nadie en estos cuatro años. Gracias por tu aliento.



A mi familia peluda, Frida y Lola. Ellas consiguen dibujarme una sonrisa desde primera hora del día.

A mi familia de sangre, especialmente a mis padres. Por inculcarme conciencia y orgullo de clase.

A mi madre. La historia de cualquiera de estas mujeres podría ser la suya.



# ÍNDICE

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1.      | Justificación y Objeto de Estudio .....  | 1         |
| 1.2.      | Objetivos y Preguntas de Investigación .....   | 5         |
| 1.3.      | Hipótesis .....  | 8         |
| 1.4.      | Fuente de Información y Estrategia Metodológica.....   | 10        |
| 1.5.      | Estructura de la Tesis .....   | 11        |
| <b>I.</b> | <b>ESTADO DE LA CUESTIÓN.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>1.</b> | <b>La Formación de la España Inmigrante.....</b>   | <b>13</b> |
| 1.1.      | La Llegada de los Flujos Migratorios a España: Principales Dinámicas y Características.....                        | 13        |
| 1.1.1.    | Origen Regional .....  | 16        |
| 1.1.2.    | ¿Por Qué Vienen los Inmigrantes? .....   | 18        |
| 1.1.3.    | Principales Características Sociodemográficas .....  | 19        |
| 1.2.      | Inmigración y Mercado de Trabajo en España .....   | 23        |
| 1.2.1.    | Expansión y Segmentación del Mercado Laboral .....   | 23        |
| 1.2.2.    | Nichos Étnicos: La Concentración Ocupacional de las Mujeres Inmigrantes.....                                       | 27        |
| <b>2.</b> | <b>El Servicio Doméstico y los Cuidados en España .....</b>  | <b>31</b> |
| 2.1.      | El Desarrollo del Sector en las Últimas Décadas .....  | 31        |
| 2.1.1.    | El Perfil de las Trabajadoras Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes .....  | 32        |
| 2.1.2.    | Legislación Laboral.....   | 35        |
| 2.1.3.    | Condiciones de Empleo y Modalidades de Trabajo .....   | 37        |
| 2.2.      | Principales Factores del Crecimiento del Empleo en los Hogares.....  | 40        |
| 2.2.1.    | La Organización Social de los Cuidados y la Crisis de Éstos .....  | 40        |
| 2.2.2.    | Envejecimiento y Dependencia de la Población Española .....  | 43        |
| 2.2.3.    | Crecimiento Económico Asimétrico: El Aumento de las Desigualdades Sociales .....                                   | 44        |
| 2.2.4.    | La Provisión Social de los Cuidados en España: El Estado de Bienestar Familiar .....                               | 45        |
| 2.2.5.    | La Promulgación de la Ley de Dependencia.....  | 48        |
| <b>3.</b> | <b>Aproximación Conceptual y Teórica al Estudio de las Trayectorias Laborales desde las Ciencias Sociales.....</b> | <b>51</b> |
| 3.1.      | Principales Conceptos .....  | 51        |
| 3.1.1.    | Inserción laboral.....   | 52        |
| 3.1.2.    | Movilidad Ocupacional .....  | 53        |
| 3.1.3.    | Trayectoria Laboral.....   | 56        |

|  |     |
|--|-----|
| 3.2. Enfoque Analítico: La Perspectiva del Curso de Vida (The Life Course Approach)          | 59  |
| 3.3. Principales Corrientes Teóricas   | 63  |
| 3.3.1. El Enfoque Ortodoxo   | 63  |
| 3.3.2. Las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo                                 | 69  |
| 3.3.3. La Perspectiva de Género: Los Enfoques de la Interseccionalidad                       | 73  |
| 4. Aproximación Empírica al Estudio de las Trayectorias Laborales de las Mujeres Inmigrantes | 77  |
| 4.1. Determinantes del Empleo Femenino. España y el Contexto Internacional                   | 77  |
| 4.1.1. Capital Humano: Cualificación y Experiencia   | 78  |
| 4.1.2. Condiciones Migratorias: Estatus Jurídico y Proyecto Migratorio                       | 80  |
| 4.1.3. Capital Social: La Presencia de Redes en las Sociedades de Destino                    | 86  |
| 4.1.4. Condiciones Familiares: Estado Civil e Hijos  | 91  |
| 4.2. Movilidad Ocupacional de los Inmigrantes en España                                      | 95  |
| 4.2.1. Patrones Generales  | 95  |
| 4.2.2. Particularidades del Caso Femenino  | 97  |
| 4.3. Trayectorias Laborales de las Empleadas Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes             | 102 |
| II. METODOLOGÍA  | 109 |
| 5. Enfoque Metodológico  | 109 |
| 5.1. La Idoneidad del Enfoque Cualitativo  | 109 |
| 5.2. Enfoque Metodológico  | 111 |
| 5.2.1. Diseño Muestral   | 111 |
| 5.2.2. Proceso de Captación de la Muestra  | 115 |
| 5.2.3. Técnica de Recogida de Datos  | 117 |
| 5.2.4. Proceso de Realización de las Entrevistas   | 120 |
| 5.3. Estrategia Analítica  | 123 |
| III. ANÁLISIS Y RESULTADOS   | 127 |
| 6. Inserción Laboral de las Entrevistadas: Principales Hallazgos                             | 127 |
| 6.1. Inserción Laboral a través del Servicio Doméstico en Régimen Interno                    | 129 |
| 6.1.1. El Valor del Capital Humano   | 129 |
| 6.1.2. Condiciones Migratorias   | 132 |
| 6.1.3. La Influencia del Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes Sociales              | 136 |
| 6.1.4. El Papel de las Condiciones Familiares  | 139 |

|  |            |
|--|------------|
| <b>6.2. Condiciones de Trabajo en el Primer Empleo en la Modalidad de Internas</b>                                     | <b>145</b> |
| 6.2.1. Relación Contractual.....   | 145        |
| 6.2.2. Salarios .....  | 146        |
| 6.2.3. Jornadas de Trabajo y Descanso.....   | 148        |
| 6.2.4. Tiempo en el Primer Empleo.....   | 149        |
| 6.2.5. Relación con los Empleadores/Dependientes .....   | 150        |
| <b>6.3. Inserción Laboral a través del Servicio Doméstico en Régimen Externo .....</b>                                 | <b>155</b> |
| 6.3.1. El Valor del Capital Humano.....  | 155        |
| 6.3.2. Condiciones Migratorias.....  | 157        |
| 6.3.3. La Influencia del Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes .....   | 161        |
| 6.3.4. El Papel de las Condiciones Familiares .....  | 162        |
| <b>6.4. Condiciones de Trabajo en el Primer Empleo como Externa .....</b>  | <b>166</b> |
| 6.4.1. Relación Contractual.....   | 166        |
| 6.4.2. Salarios .....  | 167        |
| 6.4.3. Jornadas de Trabajo .....   | 168        |
| 6.4.4. Tiempo en el Primer Empleo.....   | 169        |
| 6.4.5. Relación con los Empleadores/Dependientes .....   | 170        |
| <b>6.5. Inserción Laboral Fuera del Servicio Doméstico .....</b>   | <b>173</b> |
| 6.5.1. El Valor del El Capital Humano .....  | 174        |
| 6.5.2. Condiciones Migratorias: .....  | 176        |
| 6.5.3. La Influencia del Capital social.....   | 178        |
| <b>7. Itinerarios de Movilidad de las Trabajadoras Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes: Principales Hallazgos.....</b> | <b>186</b> |
| <b>7.1. Itinerarios de Movilidad desde el Régimen Interno .....</b>  | <b>188</b> |
| 7.1.1. Movilidad hacia el Régimen Externo .....  | 188        |
| 7.1.2. Movilidad hacia Otras Ocupaciones.....  | 197        |
| 7.1.3. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo.....  | 204        |
| 7.1.4. Falta de Movilidad/Continuismo en el Régimen Interno .....  | 206        |
| <b>7.2. Itinerarios de Movilidad desde el Régimen Externo .....</b>  | <b>214</b> |
| 7.2.1. Movilidad hacia otras Ocupaciones .....   | 215        |
| 7.2.2. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo.....  | 218        |
| 7.2.3. Falta de Movilidad/Continuismo en el Régimen Externo .....  | 220        |
| 7.2.4. Movilidad hacia el Régimen Interno.....   | 226        |
| <b>7.3. Itinerarios de Movilidad desde Actividades no Domésticas .....</b>   | <b>229</b> |
| 7.3.1. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo.....  | 230        |

|  |            |
|--|------------|
| 7.3.2. Continuismo en Actividades no Domésticas .....  | 231        |
| <b>7.4. Evolución en las Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas</b><br>.....                       | <b>240</b> |
| 7.4.1. Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas Internas.....  | 241        |
| 7.4.2. Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas Externas .....                                       | 252        |
| <b>8. El Impacto de la Crisis .....</b>  | <b>263</b> |
| <b>8.1. La Inserción Laboral durante la Crisis .....</b>   | <b>264</b> |
| 8.1.1. Inserción a través del Servicio Doméstico en Régimen Interno .....                                      | 265        |
| 8.1.2. Inserción a Través del Servicio Doméstico en Régimen Externo .....                                      | 267        |
| 8.1.3. Inserción fuera del Empleo en los Hogares .....   | 269        |
| 8.1.4. Condiciones de Trabajo de las Insertas a partir de 2008 .....   | 273        |
| <b>8.2. Itinerarios de Movilidad Desarrollados durante la Crisis .....</b>                                     | <b>277</b> |
| 8.2.1. Itinerarios de Inmovilidad o Continuismo .....  | 278        |
| 8.2.2. Desempleo o Inactividad durante la Crisis .....   | 285        |
| 8.2.3. Trayectorias Regresivas .....   | 293        |
| <b>8.3. El Impacto de la Crisis sobre las Condiciones de Empleo de las<br/>Trabajadoras Domésticas.....</b>    | <b>305</b> |
| 8.3.1. Condiciones de Trabajo en el Régimen Interno.....   | 305        |
| 8.3.2. Condiciones de Trabajo en el Régimen Externo.....   | 311        |
| <b>IV. CONCLUSIONES.....</b>   | <b>321</b> |
| <b>9. Discusión de los Resultados .....</b>  | <b>321</b> |
| <b>9.1. Principales Hallazgos.....</b>   | <b>322</b> |
| 9.1.1 Gran Complejidad de los Itinerarios Laborales Estudiados.....  | 322        |
| 9.1.2. Trayectorias Marcadas por un Modelo de Inserción Precario.....  | 323        |
| 9.1.3. Trayectorias Inestables, Discontinuas y Retardadas .....  | 324        |
| 9.1.4. Proveedoras económicas vs Proveedoras de Cuidados: Dialéctica y<br>Conflicto de los Roles Asumidos..... | 325        |
| 9.1.5. Puntos de Inflexión y Factores de Retención en las Trayectorias<br>Laborales de las Entrevistadas ..... | 327        |
| 9.1.6. Condiciones de Trabajo: La Precariedad Institucionalizada .....   | 328        |
| 9.1.7. El Impacto de la Crisis: El Retorno de la Movilidad Descendente.....                                    | 329        |
| 9.1.8. El Rendimiento de los Ejes Analíticos.....  | 331        |
| 9.1.9. Sector Doméstico y de Cuidados. ¿Escollo u Oportunidad? .....   | 334        |
| <b>9.2. Limitaciones de Este Estudio y Futuras Líneas de Investigación .....</b>                               | <b>335</b> |
| <b>IV. CONCLUSIONS .....</b>   | <b>339</b> |
| <b>9. Discussion of the Results.....</b>   | <b>339</b> |
| <b>9.1. Main Results.....</b>  | <b>340</b> |

|   |            |
|---|------------|
| 9.1.1. Great Complexity of Labour Trajectories .....  | 340        |
| 9.1.2. Precarious Insertion as a Starting Point.....  | 340        |
| 9.1.3. Unstable, Discontinued and Delayed Labour Trajectories. ....                             | 341        |
| 9.1.4. Economic Providers vs. Caregivers: Dialectics and Conflict of Assumed Roles.....         | 342        |
| 9.1.5. Turning Points and Retention Factors in the Labour Trajectories of the Interviewed ..... | 344        |
| 9.1.6. Precarious Working Conditions.....   | 345        |
| 9.1.7. The Impact of the Crisis: The Return of Downward Occupational Mobility .....             | 345        |
| 9.1.8. The Performance of Analytical Axes.....  | 347        |
| 9.1.9. Domestic and Care Services: Pitfall or Opportunity?.....                                 | 350        |
| <b>9.2. Limitations of this Study and Future Research Lines .....</b>                           | <b>351</b> |
| <b>V. BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>353</b> |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>   | <b>379</b> |





## **RESUMEN**

Esta tesis doctoral analiza las trayectorias laborales de mujeres inmigrantes que se emplean o que se han empleado en el servicio doméstico y los cuidados en España. El objetivo es conocer y profundizar acerca de los procesos de inserción y movilidad de aquellas mujeres inmigrantes que han desarrollado, al menos una parte de su trayectoria profesional en España, dentro del empleo en los hogares, prestando especial atención a cómo la crisis ha podido afectar a su trayectoria profesional. El análisis se va a enfocar prioritariamente en descubrir los factores que modelan en mayor medida estos itinerarios profesionales en sus distintas fases o etapas.

Basándonos en la gran diversidad de perfiles y experiencias del colectivo de mujeres inmigrantes, esta investigación se centra en la realización de 34 entrevistas semiestructuradas a mujeres extranjeras que desde su llegada al país se han empleado o se emplean como trabajadoras domésticas y cuidadoras. Con la información obtenida de las entrevistas se aplicó un análisis cualitativo para profundizar en el proceso de realización profesional de las entrevistadas, y su adaptación al contexto de crisis económica.

Los resultados muestran un modo de inserción laboral precario, en tanto el acceso al mercado de trabajo se produce a través de sectores informales, en condiciones precarias, con una gran incidencia de la irregularidad contractual; este modo de inserción constituye el primer gran obstáculo al progreso ocupacional de unas trayectorias marcadas por la inestabilidad y la movilidad horizontal. En las primeras etapas de inserción, las condiciones de llegada (estatus jurídico) y las redes sociales son claves en el modo de incorporación laboral de estas mujeres, siendo las condiciones familiares el factor de mayor transcendencia en las etapas sucesivas.

La crisis ha conllevado un proceso de estancamiento y contramovilidad ocupacional, en tanto muchas se han visto obligadas a mantenerse como empleadas domésticas, sin experimentar movilidad descendente, mientras otras retornaron a empleos característicos de las primeras etapas de residencia en España.

**Palabras Clave:** Trayectoria, empleo doméstico, mujeres inmigrantes, inserción, movilidad, crisis

## **ABSTRACT**

This research analyzes the labor trajectories of immigrant women who are employed or have been employed in domestic and care services in Spain. The main aim is to know how the insertion and mobility of those women is who have worked in that occupation in Spain, since those arriving in Spain, paying special attention to how the crisis has affected their career. Primarily, the analysis will focus on discovering the factors that most influence these trajectories, in their different phases or stages.

Based on the great diversity of profiles and experiences of the immigrant women, this research focuses on 34 semi-structured interviews with foreign women who work or have worked as domestic employees. With the information obtained from the interviewees, a qualitative analysis was applied to investigate their professional performance process and their adaptation to the economic crisis.

The results show a precarious labor insertion model, through informal sectors in precarious conditions, with a high incidence of contractual irregularity. Insertion model that constitutes the first great obstacle to the occupational progress of trajectories characterized by instability and horizontal mobility. In the insertion process, the conditions of arrival (legal status) and social networks are key in the way of incorporating of these women. The family conditions being the most important factor in the successive stages.

The crisis has led to a process of stagnation and return of these labour trajectories. For many of these women have been forced to remain in domestic service, or even to accept precarious jobs as those of the early stages of employment.

**Keywords:** labor trajectories, domestic employment, immigrant women, insertion, mobility, crisis.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Justificación y Objeto de Estudio

El objetivo de este trabajo es analizar las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes que trabajan o han trabajado en el servicio doméstico, considerando cuatro ejes de análisis: las condiciones migratorias, en tanto estatus jurídico y proyecto migratorio; el capital humano, esto es, nivel de formación, experiencia laboral y manejo del idioma; el capital social o redes sociales establecidas en España; y las condiciones familiares en relación a estructura y composición del hogar, así como la situación económica familiar.

El sector doméstico constituye uno de los nichos de empleo que más se ha expandido en los últimos años en España. Su crecimiento ha sido posible gracias a la integración de mano de obra extranjera, en su inmensa mayoría mujeres. A su vez, esta expansión es resultado del incremento de hogares demandantes de empleo doméstico barato y flexible que reclama la provisión de servicios y tareas tradicionalmente desempeñados por la mujer de forma gratuita. La extensión de la formación académica de las mujeres, y su mayor dedicación al trabajo remunerado (Durán, 1991; Torns et al., 2012), ha dado lugar a un “caring gap” o vacío en los cuidados, cuya resolución, a menudo, se ha dispuesto externalizando al mercado dichas tareas (Pérez-Orozco, 2006, Sarti, 2006). A la menor disponibilidad de las mujeres al trabajo doméstico se le suma el incremento de la demanda de trabajo de cuidados para atender a sujetos en un avanzado estado de dependencia, dado el progresivo envejecimiento de la población española. La constitución del sector doméstico como una actividad copada por mujeres, y en los últimos años por mujeres extranjeras, es el resultado, por un lado, de la mayor demanda de cuidados y, de otro, de la menor disponibilidad de las mujeres al trabajo no remunerado y actividades domésticas.

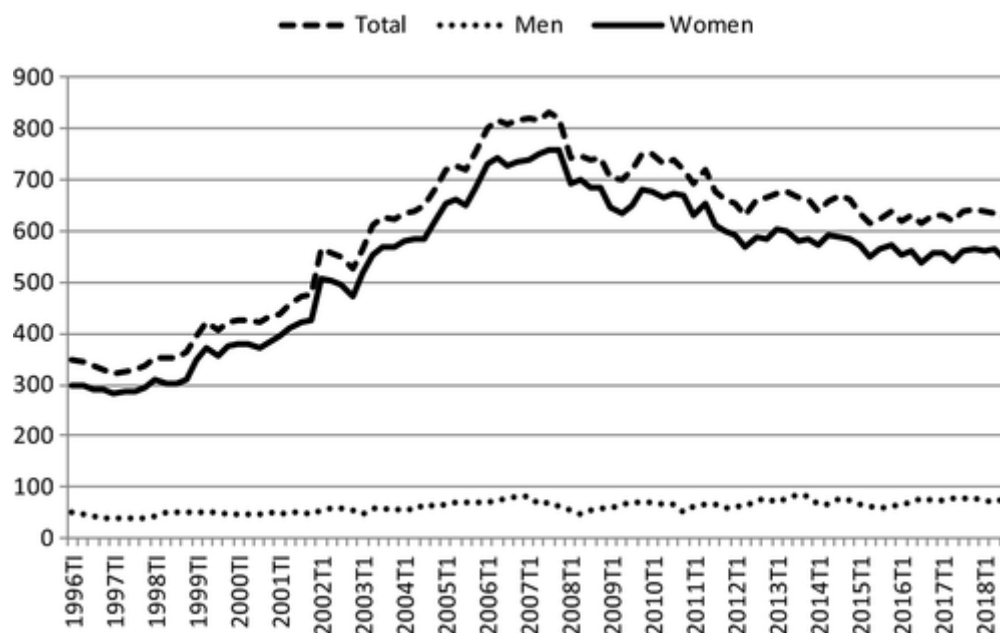
La creciente externalización doméstica ha sido posible gracias a la llegada de importantes flujos migratorios desde finales de los años 90, concretamente de aquellos originarios de América Latina y el Caribe, notablemente feminizados. Esta llegada de nuevas

trabajadoras ha podido cubrir la creciente demanda de empleo en el interior de las familias españolas, cuyos servicios se orientan de forma simultánea a la limpieza, la cocina y el cuidado de personas dependientes -sobre todo, ancianos-.

Como es un sector mal y escasamente regulado ha permitido la incorporación masiva de población migrante, muchas en situación irregular (Vidal-Coso y Miret, 2014). Si bien, la progresiva extranjerización del sector también se asocia a una creciente lógica segmentacionista del mercado de trabajo, relacionada con la concentración de su fuerza de trabajo por razón de género y origen étnico (Cachón, 1997; Garrido y Toharia, 2004; Cachón et al., 2011; Aldaz-Odrizola y Eguía, 2016).

Durante el boom económico (desde finales de los 90 hasta el 2007), el sector doméstico fue uno de los que registró un mayor crecimiento en su fuerza de trabajo (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Martínez-Buján, 2014). Según los datos de la EPA (Encuesta de Población Activa), el número de trabajadoras pasó de unas 300.000 en 1996 a más de 800.000 en 2006 (Figura 1). Además, durante la reciente crisis económica, el empleo en el servicio doméstico no ha registrado una sustantiva destrucción de puestos de trabajo, siendo uno de los sectores que mejor ha resistido el embate de la crisis, convirtiéndose con ello en un importante nicho refugio para mujeres inmigrantes (Grande et al., 2016; del Rey et al., 2019). Así, de los más de dos millones de empleos destruidos entre 2008 y 2012, apenas 100.000 fue empleo doméstico; una disminución que coincide con la caída del número de nativas empleadas en esta actividad (Martínez-Buján, 2014).

Figura 1. Número de personas (por mil) empleadas en el sector doméstico entre 1996 - 2018, por sexo



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), tomada de del Rey et al (2019).

Las mujeres extranjeras que se emplean en el servicio doméstico suelen presentar un perfil de cierta vulnerabilidad o fragilidad, tanto por sus condiciones de llegada (muchas irregulares) como por su dificultad de capitalizar otro tipo de recursos (como el capital humano, por ejemplo). Si bien, la escasa y ambigua normativa laboral que regula el sector doméstico no hace sino consolidar estos procesos de vulnerabilidad, al proporcionar unas condiciones de empleo y sueldo precarias. Pues la negociación de las condiciones de trabajo suele ser un asunto privado, cuya resolución “se acuerda” entre sujetos con posiciones de poder muy asimétricas (England, 2005; Ahonen et al., 2019).

En plena crisis económica se aprobó el Real Decreto 1620/2011 por el que las empleadas domésticas pasan de figurar en el régimen especial de la seguridad social (Real Decreto 1424/1985) al régimen general de trabajadores. Esta nueva normativa reconoce la naturaleza específica del ámbito en el que se desarrolla la relación laboral (hogar familiar). Pero, sin duda, el cambio más sustantivo es el que explicita la obligación por parte de los empleadores de dar de alta en la seguridad social a sus trabajadoras. Aunque

el espíritu de esta reforma era proporcionar mayor visibilidad y seguridad jurídica a las empleadas domésticas, la nueva legislación sigue sin reconocer derechos laborales básicos como, por ejemplo, la prestación por desempleo. No obstante, las investigaciones que hasta la fecha han intentado determinar el impacto de la nueva legislación en las condiciones de empleo del sector (Briones-Vozmediano et al., 2014; Martínez-Buján, 2014) tampoco muestran resultados contundentes, precisamente, por la interferencia de la crisis económica.

El fuerte desarrollo del sector doméstico y los cuidados en España, y la importante variabilidad en las condiciones institucionales y económicas de las mujeres inmigrantes, propicia la necesidad de indagar acerca de su proceso de integración sociolaboral a partir de un enfoque longitudinal y retrospectivo; estudiando sus trayectorias profesionales. En los países con una larga tradición de recepción migratoria, existe una vasta literatura sobre la participación laboral de los migrantes, en general, y del colectivo femenino en particular. Sin embargo, en los países de tradición migratoria más reciente son menos los estudios al respecto. En líneas generales, tampoco existen muchas investigaciones que aúnen multitud de ejes o factores sobre los que estudiar el desempeño laboral de las migrantes y que, en particular, evalúen su relevancia a lo largo de las diferentes etapas laborales y en contextos socioeconómicos diferentes. Además, los estudios que encontramos en España sobre las trayectorias laborales de las empleadas domésticas inmigrantes datan de finales de los noventa y principios de los 2000 (Solé, 1994; Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001). Se contextualizan, por tanto, en un ciclo económico y migratorio muy diferente al que se va a desarrollar con el boom migratorio y, particularmente, desde la crisis económica.

Un análisis de cómo interactúan los diferentes capitales, y recursos de las mujeres extranjeras en su desempeño y desarrollo laboral, supone una importante contribución a la comprensión del proceso de integración socioeconómica de este colectivo y, en particular, de aquellas empleadas en actividades descualificadas e informales.

## **1.2. Objetivos y Preguntas de Investigación**

El principal propósito de esta tesis es indagar en los procesos de inserción y movilidad ocupacional, protagonizados por mujeres inmigrantes, que se producen -desde y hacia- el servicio doméstico y los cuidados. Para ello analizaremos las trayectorias laborales de mujeres inmigrantes empleadas y antiguas empleadas en este sector de actividad, prestando especial atención a la dinámica que estas trayectorias han adquirido a raíz de la crisis económica.

Partiendo del precepto de que la participación y desarrollo laboral de las mujeres, y aun más de aquellas pertenecientes a colectivos de migrantes/minorías étnicas, están moduladas por elementos que trascienden su capital humano o perfil productivo, pretendemos captar qué elementos/contingencias tienen mayor trascendencia en el devenir de sus trayectorias, y cómo la relevancia de estas dimensiones se transforma (o permanece) a lo largo de las diferentes etapas laborales y en contextos socioeconómicos divergentes.

En este sentido nos interesa conocer no solo la diversidad u homogeneidad de las trayectorias desplegadas desde o hacia el nicho doméstico, sino también, la dinámica de movilidad que adquieren a lo largo del tiempo.

En concreto definimos 4 objetivos básicos:

[1] El primer objetivo es estudiar el proceso de inserción laboral de las trabajadoras inmigrantes en España, examinando los elementos que condicionan el acceso a una u otra modalidad de empleo, y las particularidades de esta primera relación laboral en España.

[2] El segundo objetivo es conocer cómo se desarrollan estos itinerarios a lo largo del tiempo, pero justo antes del estallido de la crisis económica. Es decir, tras la primera etapa de inserción, se abordará la forma y modo en que se despliegan las trayectorias laborales de estas mujeres, así como los principales modeladores de éstas.

La evolución de las condiciones de trabajo de estas empleadas también será analizada desde una perspectiva longitudinal y en función del régimen de trabajo.

[3] El tercer objetivo es analizar el impacto de la crisis económica sobre los procesos de inserción, movilidad y condiciones de empleo. Se examinará, no solo el impacto de la recesión sobre los itinerarios profesionales de estas mujeres, sino también, sobre los procesos de inserción de quienes llegaron a España a partir de la crisis. Las condiciones de empleo durante este periodo serán igualmente estudiadas. Todo ello, de nuevo, en relación con sus diferentes capitales, recursos y situación familiar.

[4] El cuarto objetivo consiste en indagar sobre la lógica o las razones que subyacen al desarrollo de uno u otro tipo de trayectorias. Es decir, pretendemos conocer el sentido que otorgan estas trabajadoras a su carrera profesional en el país y, específicamente, el papel del servicio doméstico en los procesos de integración socioeconómica de este colectivo de mujeres.

Entonces los interrogantes que debemos responder son los siguientes:

Respecto al proceso de inserción laboral: ¿cómo es el proceso de inserción laboral de mujeres inmigrantes en España? ¿Cuáles son los factores más determinantes en su proceso de incorporación laboral? ¿cómo son las condiciones de empleo y sueldo del primer trabajo como empleada doméstica? ¿Difieren en función del régimen de empleo doméstico?

Referente a las trayectorias laborales desplegadas antes de la crisis: ¿Qué tipo de trayectorias laborales despliegan mujeres inmigrantes que se emplean o se han empleado en el servicio doméstico? Desde el momento de la inserción, ¿qué dinámicas de movilidad reflejan estos itinerarios, de ascenso, descenso o bloqueo? ¿varían a lo largo del tiempo? Y, sobre todo, ¿de qué factores -capitales y recursos- dependen los procesos de movilidad? - ¿Cómo evolucionan a lo largo del tiempo las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas en el servicio doméstico?

Concerniente al impacto de la crisis: ¿cuál ha sido el impacto de la crisis sobre el sector doméstico? y, ¿sobre las trayectorias laborales de mujeres inmigrantes? ¿se han transformado las dinámicas de movilidad observadas para antes de la crisis? ¿qué factores han actuado como protectores en periodos de crisis y cuál de ellos como potenciales riesgos? ¿se han transformado con la crisis las condiciones de trabajo del sector doméstico y los cuidados?



En relación con el trabajo dentro del servicio doméstico y los cuidados: ¿es el sector doméstico un trampolín?, ¿una tela de araña? ¿un nicho refugio? o ¿todo ello a la vez?

### 1.3. Hipótesis

De acuerdo con los objetivos definidos se plantean las siguientes hipótesis:

[1] Referente al proceso de inserción laboral, se parte de la hipótesis de que ésta se produce de manera rápida y sin serios obstáculos. Sin embargo, las condiciones de empleo y sueldo de este primer trabajo son precarias, especialmente entre quienes acceden al mercado de trabajo de manera irregular. El estatus administrativo es la contingencia más relevante en el momento de la inserción. Mientras, otros elementos tales como el capital humano tienen menor relevancia. Se espera que aquellas mujeres que acceden al mercado como indocumentadas, con proyectos migratorios sustentados en razones económicas, se inserten a través del servicio doméstico en régimen interno. Mientras, aquellas otras que acceden de manera legal, cuyo proyecto no se define en base a necesidades económicas, se incorporen, bien a través del régimen externo, bien a través de otras ocupaciones.

[2] Referente a las trayectorias laborales esperamos encontrar: primero, trayectorias marcadas por un frecuente continuismo en la actividad doméstica, siendo menos comunes procesos de movilidad hacia otros sectores u ocupaciones. Por el contrario, los procesos de rotación y/o movilidad horizontal se darían con asiduidad.

En cualquier caso, los procesos de movilidad están supeditados a las características y condiciones de estas mujeres. Aquéllas mejor formadas, con proyectos migratorios alejados de razones familiares o económicas, son las que trazan itinerarios más progresivos y “exitosos”. Por el contrario, mujeres con escaso capital humano, en situación de irregularidad, cuyos proyectos se orientan a la mejora económica o reagrupación familiar, desarrollan carreras de continuismo o bloqueo.

En la medida que estas mujeres van adquiriendo experiencia como empleadas domésticas sus condiciones de empleo y sueldo van mejorando. Aunque en menor medida entre las internas que entre las externas, dadas las condiciones de trabajo comparativamente más precarias que caracterizan el empleo doméstico en régimen interno.

[3] La crisis ha inducido procesos de “atrapamiento” y movilidad descendente. En unos casos las expectativas de salida del sector se han visto frustradas y, en otros, se han producido un retorno hacia puestos y condiciones de trabajo característicos de las

primeras etapas de inserción. Sin embargo, dicho impacto no ha sido homogéneo, conllevando un mayor perjuicio para quienes cuentan con escaso capital humano, están en situación de irregularidad, o presentan una apurada situación económica. Por el contrario, aquéllas con mayor capital humano, regulares y con redes sociales más extensas han padecido en menor medida el embate de la crisis. No obstante, la crisis ha degradado de forma generalizada las condiciones de empleo del sector doméstico en sus diferentes modalidades.

[4] Partiendo del supuesto de que las necesidades materiales en el país receptor, con frecuencia, son más difíciles de satisfacer que en los países de origen, estas mujeres, aun con ingresos complementarios a su trabajo, mantendrán a lo largo de su trayectoria un rol económico activo, salvo en periodos de tenencia de un nuevo hijo. En este sentido el nicho doméstico, aunque suponga un lastre para desarrollar itinerarios progresivos o estables, también supone una buena oportunidad de trabajo para mujeres que tendrían complicado optar a otros empleos, dada por ejemplo una situación de irregularidad administrativa, desconocimiento del idioma, bajo capital humano, tenencia de hijos pequeños...

## **1.4. Fuente de Información y Estrategia Metodológica**

Una vez expuestos y justificados los objetivos e hipótesis en torno a los que se articula esta investigación, se indicará brevemente la estratégica metodológica aplicada. Al contemplar las trayectorias laborales de mujeres inmigrantes como una disposición de secuencias ocupacionales en constante sinergia con procesos exógenos al empleo, se optó por la metodología cualitativa como principal herramienta de indagación. A través de las experiencias objetivas y subjetivas de estas trabajadoras, la captación de procesos simultáneos entre la esfera privada, relacional y laboral emerge para reportar una gran información sobre las condiciones que determinan los procesos de inclusión e integración laboral de este colectivo en la sociedad de acogida.

Específicamente como fuente de información se realizaron 34 entrevistas semiestructuradas a mujeres de origen inmigrante que en el momento de la entrevista se empleaban o se habían empleado como trabajadoras domésticas – en cualquiera de las dos modalidades o en ambas-. Se trata de entrevistas biográficas que recogen la trayectoria familiar y laboral de las mujeres inmigrantes desde su país de origen hasta el momento de realización de las entrevistas, ya en un escenario post-crisis.

## **1.5. Estructura de la Tesis**

La presente tesis doctoral se estructura en nueve apartados que se distribuyen en cuatro grandes secciones: 1) estado de la cuestión o marco de referencia; 2) aproximación metodológica; 3) análisis; 4) discusión de los resultados.

La primera parte se corresponde con el estado de la cuestión en torno al objeto de estudio determinado. Este apartado consta de cuatro capítulos, dos de ellos pueden considerarse antecedentes, puesto que se orientan a contextualizar el objeto y objetivos del estudio: la formación de la España inmigrante y el desarrollo y expansión del sector doméstico y los cuidados en España. Los otros dos capítulos abordan el estudio de las trayectorias laborales en las ciencias sociales. Primero, desde un enfoque conceptual y teórico; segundo, revisando y exponiendo las investigaciones internacionales y nacionales de mayor relevancia sobre los procesos de integración laboral de las mujeres inmigrantes.

La segunda parte queda recogida en el quinto capítulo de la tesis en el que se aborda la estrategia metodológica aplicada en esta investigación. En esta sección, primero, se explicita las consideraciones de porqué aplicar el enfoque cualitativo a nuestro estudio. En un segundo momento se aborda el diseño muestral y la técnica de recogida de información que fue aplicada. En tercer lugar, se aborda el proceso de realización de las entrevistas o trabajo de campo y, finalmente, se explicita la estrategia analítica implementada.

La tercera parte se refiere a los análisis y consta de tres capítulos (sexto, séptimo y octavo) que se corresponden con cada una de las etapas de la trayectoria laboral que serán analizadas en esta investigación. La información obtenida en cada uno de estos tres capítulos se examinará en base a los ejes analíticos propuestos inicialmente.

En el capítulo sexto se analiza el proceso de inserción laboral de aquellas entrevistadas que llegan a España antes de 2008. También se examinan las condiciones de trabajo del primer empleo de aquéllas insertas a través del servicio doméstico. Ambas cuestiones siempre relacionándolas con los elementos analíticos propuestos.

En el séptimo capítulo se examina el desarrollo de sus itinerarios laborales hasta el estallido de la crisis. A partir de los diferentes modos de acceso al mercado de trabajo se analizan las rutas de movilidad desplegadas por estas mujeres durante la época de

expansión económica. También aquí se examinan las condiciones de trabajo, pero desde una perspectiva retrospectiva y longitudinal, teniendo en cuenta la evolución de éstas a lo largo del tiempo.

En el octavo capítulo se aborda el impacto de la crisis económica. Primero, sobre los procesos de inserción de las llegadas al país a partir de 2008; segundo, sobre las rutas o trayectorias de movilidad de las llegadas tanto antes como durante el periodo recesivo. Por último, se aborda el efecto de la crisis sobre las condiciones de trabajo del sector doméstico y los cuidados.

El noveno y último capítulo cierra la tesis aportando una pequeña discusión sobre los principales hallazgos de la investigación a colación de las hipótesis iniciales y del marco teórico propuesto. También se reconocen los principales límites del estudio y, a modo de recomendación, se plantea la idoneidad de abrir o consolidar líneas de investigación al respecto.

# **I. ESTADO DE LA CUESTIÓN**

## **1. La Formación de la España Inmigrante**

En este apartado procederemos a abordar la problemática de la conformación de la España inmigrante como consecuencia de la demanda de trabajadores de un mercado en plena expansión, carente de suficiente mano de obra en sectores de actividad estratégicos, e intensivos en trabajo manual; sectores que en las décadas previas habían sido progresivamente abandonados por la población nativa. En dicho contexto, la mano de obra inmigrante, por sus específicas características sociodemográficas, habría servido para solventar el problema de la escasez de trabajadores en los nichos de empleo propios del estrato secundario. Empleos precarios, mal remunerados, de escasa cualificación y con importantes trabas a la movilidad laboral. Específicamente, para el caso femenino, el servicio doméstico y de cuidados habría supuesto el principal nicho de inserción laboral, configurándose como el sector de actividad más extranjerizado y feminizado de toda la estructura ocupacional.

El propósito de este apartado es ahondar en el desarrollo y consolidación del nicho doméstico como sector prolífico en la integración laboral femenina inmigrante. Para ello revisaremos, en un primer momento, las dinámicas de los flujos migratorios de la década pasada, para posteriormente abordar las principales características sociodemográficas de estos nuevos residentes. Finalmente se abordará la expansión del mercado de trabajo, y su dinámica segmentacionista, como factor clave en la integración de estos nuevos de trabajadores y trabajadoras.

### **1.1. La Llegada de los Flujos Migratorios a España: Principales Dinámicas y Características**

Durante la mayor parte del siglo XX España ha sido uno de los principales países emisores de migración de la Europa occidental, con aprox. 3 millones de españoles emigrados hacia

Latinoamérica y entre la década de los 60 y los 70, con más de un millón de salidas registradas hacia el resto de Europa (Garrido y Miyar, 2008).

El persistente signo negativo del saldo migratorio español se explicaría dado el retraso industrial, económico y urbano que en comparación con los países del entorno experimentaba el país hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX. Si bien, la democratización del estado y su posterior incorporación a la Unión Europea, ya en los años 80, convirtió al país en un importante puerto de entrada a Europa de inmigrantes procedentes sobre todo de África. Si bien, será el fortísimo crecimiento económico que experimenta el país a mediados de la década de los 90, y la escasez de trabajadores en sectores estratégicos para la economía española (construcción, servicios, agricultura intensiva, etc.), el principal factor de atracción de mano de obra inmigrante, sobre todo, de aquella procedente de América Latina y Marruecos (Cachón, 2002; Izquierdo, 2009).

Empero, no será hasta comienzos de siglo XXI cuando el fenómeno migratorio adquiriera unas dimensiones excepcionales. Para el año 2000 los datos del Padrón Municipal Continuo (PMC) registraban unas entradas con una marcada tendencia ascendente rozando las 200.000 nuevas inscripciones. Las principales regiones exportadoras de flujos hacia España para ese periodo fueron Latinoamérica, la Unión Europea de los 15, y África -casi en su totalidad procedentes de Marruecos- (Miyar y Garrido, 2010). En 2000 los empadronamientos se disparan, coincidiendo con la nueva legislación que concede los derechos del Estado de Bienestar a partir de la inscripción padronal y la realización de un proceso de regularización extraordinaria entre los meses de marzo y junio (Ibid.). Es precisamente a partir de los 2000 cuando tiene lugar la fase de alta intensidad de la inmigración en España, con un destacado protagonismo de los flujos originarios de América Latina y Europa Oriental, cuyas entradas multiplican por siete las de 1998.

En esa primera fase de entradas intensivas son las latinoamericanas las más destacadas, llegando a inscribirse en el Padrón más de 1.300.000 latinoamericanos desde enero de 2000 hasta diciembre de 2003. Aunque en 2004 estos flujos son claramente menores, en 2006 y 2007 recuperan la intensidad migratoria por la que se caracterizaban cinco años antes, aún con una leve disminución en 2008. Como resultado, las inscripciones de latinoamericanos desde 1998 hasta 2008 superaron los 3 millones (Miyar y Garrido, 2010). Aunque cuantitativamente menores, el resto de las nacionalidades también se



expandieron de forma significativa a partir del 2000 y de forma progresiva y continuada en el resto del período. Sin embargo, esta intensidad de los flujos migratorios estuvo muy determinada por la irregularidad en la que se encontraban muchos de los inmigrantes que llegaban al país, especialmente en la primera etapa de su inserción (Laparra y Martínez, 2008).

El proceso de regulación del año 2005 tiene como efecto el resurgimiento a finales de 2004 de los flujos extracomunitarios, resurgimiento similar al que se produce entre los años 2006 y 2007 por los flujos latinoamericanos y de Europa del Este, coincidiendo con la adhesión de Rumanía y Bulgaria a la Unión Europea (Laparra y Martínez, 2008). De este modo en apenas una década la población migrante en España pasa a constituir en términos proporcionales un 2% del total de la población en 1998, a casi un 12% en 2008 con 5.220.577 de extranjeros residentes en España (INE, 2008). Es decir, en apenas una década la población inmigrante se multiplica casi por diez. El 2008, coincidiendo con el estallido de la crisis económica, traerá consigo un marcado cambio de tendencia por la que todos los grupos, empezando por los provenientes de Europa del Este, reducirán sus llegadas a España.

No obstante, el estallido de la crisis supuso un cambio de tendencia en el saldo migratorio, debido tanto al estancamiento de las llegadas de extranjeros procedentes de todas las nacionalidades, como a las salidas de residentes (nacionalizados, sobre todo) hacia el resto de Europa. Desde 2008 hasta 2014 se estima que aproximadamente 2.700.000 personas abandonaron España según cifras del INE (2014).

Aunque ya durante 2008 y 2009 las entradas de inmigrantes al país descendieron notoriamente respecto a años previos (en unas 200000 personas cada año aproximadamente) será el 2010 el año en que el saldo migratorio se torne negativo, hasta llegar a 2013 con una tasa de -9,4 puntos porcentuales. Para el mismo 2013 las nacionalidades que más abandonaron el país fueron Rumanía (-46.075), Marruecos (-31.144) y Ecuador (-18.760) (INE, 2015).

De esta forma la población extranjera en apenas 4 años pasó de suponer un 12, 2% del total de población residente en España a un 10,1% en 2015, aunque hay que ser precavidos con tales cifras pues no solo responden a procesos de retorno sino también a procesos de nacionalizaciones.

A pesar de que el retorno no fue una opción elegida por la mayor parte de la población inmigrante residente en España (ello a expensas de los programas diseñados desde el gobierno central y autonómicos para facilitar el retorno a los países de origen) se estima que entre 2008 y 2014 unos 135000 hombres y 96000 mujeres abandonaron el país como consecuencia de la falta de empleo y la mala situación económica. Durante este mismo lapso de 6 años los inmigrantes no comunitarios que más optaron por retornar al país de origen fueron los ecuatorianos, seguidos de argentinos y venezolanos (Alonso et al., 2015).

### **1.1.1. Origen Regional**

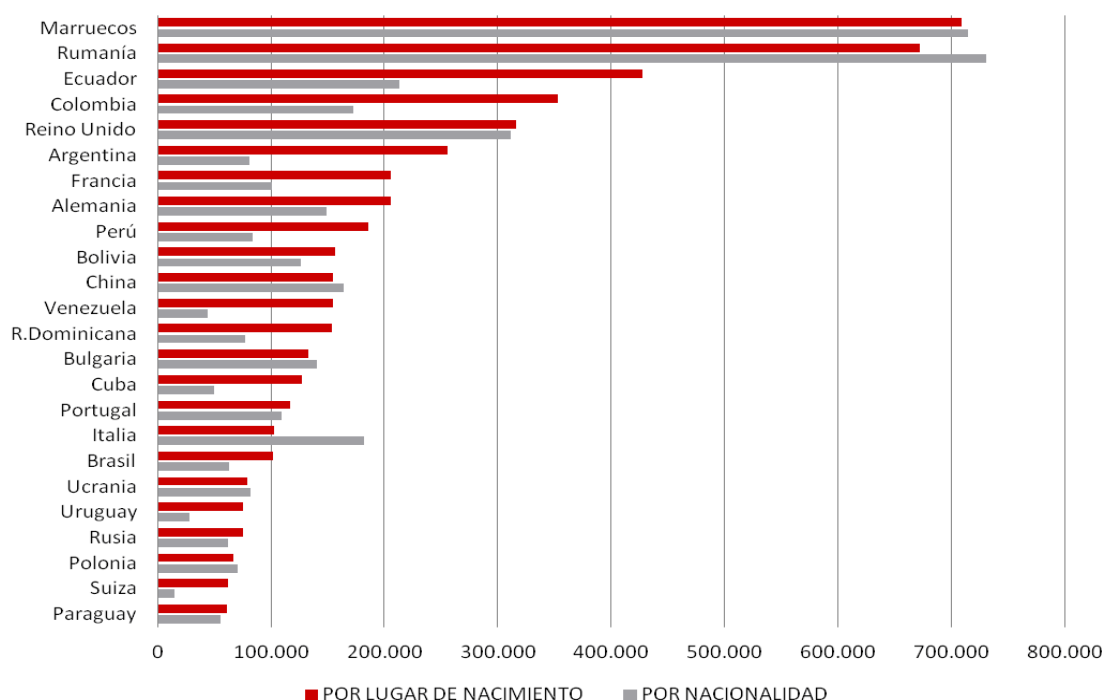
La diversificación de los flujos en cuanto a regiones de procedencia será otra de las principales dinámicas de la inmigración en España, al menos hasta el 2008 (Muñoz-Comet, 2016). Entre 1998 y 1999, años en los que tiene lugar el inicio la primera oleada migratoria, son los flujos procedentes de la Europa comunitaria los que aportaban mayor número de residentes extranjeros en España. No obstante, apenas tres años después, en 2002 los flujos originarios de Latinoamérica superan a los europeos, siendo los principales hasta el 2006, cuando nuevamente vuelve a ser la población europea el colectivo de mayor peso, aunque esta vez nutrida por los países del Este, fundamentalmente por Rumanía y Bulgaria (Muñoz-Comet, 2016.). Por su parte, la población africana, originaria en su mayoría de Marruecos, que hasta el año 2000 era ligeramente superior a la procedente de América Latina y el Caribe, se ve desde entonces superada por ésta última, pues sus flujos, aunque continuos, han sido menos intensivos.

No obstante, desde el estallido de la crisis la inmigración procedente de África es la que más desciende en términos relativos, sin contar con la originaria de Oceanía y América del Norte. Por el contrario, la mayor caída en términos absolutos fue experimentada por los flujos procedentes de Centro y Sudamérica (los más numerosos en el periodo de expansión) constituyendo también uno de los descensos más significativos en términos relativos. Por el contrario, los flujos originarios de la Europa Comunitaria de los 27 se han mantenido mucho más estables durante el periodo de crisis sin experimentar fuertes descensos (Muñoz-Comet, 2016).

En términos de stock de población el gráfico de más abajo presenta los países extranjeros de origen y nacionalidad más numerosos entre la extranjera residente en España, a 1 de enero de 2014. Por región de origen, Latinoamérica y la Europa de los 27 son las procedencias con un mayor número de nacidos residiendo en España; con 2,4 millones de personas nacidas en cada una de estas regiones. África contaría con aproximadamente 1,1 millones de nacidos, de los cuales el 72% serían originarios de Marruecos. Los nacidos en Asia suman 0,4 millones, siendo China el país más representado, con el 44, 2% de los nacidos en este continente (Alonso et al., 2015).

Atendiendo a la nacionalidad, Rumanía se ha convertido recientemente en la nacionalidad extranjera más numerosa con aprox. 720.000 personas, superando a la marroquí (unas 700.000), quien era la que ocupaba el primer lugar en décadas previas. Tras rumanos y marroquíes, los ecuatorianos (algo más de 200.000 personas) y los venezolanos (180.000 aprox.) son las nacionalidades más presentes entre los residentes españoles de origen extranjero (Alonso et al., 2015).

Gráfico 1. Población Española por Lugar de Nacimiento y Nacionalidad



Fuente: (Alonso et al., 2015: 45)

### 1.1.2. ¿Por Qué Vienen los Inmigrantes?

Respecto al carácter de la inmigración recibida en España se puede afirmar que ésta ha sido fundamentalmente laboral. Ello se aprecia en el crecimiento de las altas y afiliaciones a la Seguridad Social, superando los dos millones en 2005, en las estimaciones que realizó la EPA de trabajadores extranjeros ocupados (tres millones y dos de ellos no comunitarios) y en la progresión cuantitativa de las masivas regularizaciones de trabajadores indocumentados, que supusieron poco más de 100.000 en 1991 y superaron el medio millón en 2005 (Izquierdo, 2009).

La Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI, 2007) arrojaba datos en el mismo sentido, pues en dicha encuesta, la mayoría de los inmigrantes aseguraba haber venido a España por razones económico-laborales, si bien éstas solían converger con motivos de carácter familiar, especialmente entre el colectivo mujeres. No obstante, las razones de carácter laboral se justifican en el ánimo de intentar mejorar las condiciones de vida del núcleo familiar existentes en el país de origen, por eso es difícil discernir las causas estrictamente económicas o laborales de las familiares. Además, la razón migratoria está íntimamente ligada al origen regional de los inmigrantes, por ejemplo, la motivación laboral fue especialmente relevante entre aquellos migrantes procedentes de Marruecos, Rumanía, Bolivia, Ecuador y Colombia.

Datos más recientes de Eurostat (2014) exponen una convergencia entre las razones de tipo económico (45%) y las familiares (43%) dado el proceso de asentamiento de buena parte de los migrantes en España que, a su vez, motiva la llegada de más miembros del entorno familiar. Así los motivos de carácter familiar son cada vez más frecuentes entre la población extranjera residente en España, aunque las razones de tipo familiar siguen teniendo un peso comparativamente menor al que tienen en países con una mayor tradición migratoria; Por ejemplo, 63% de los inmigrantes en Francia, el 50% en Suecia, o el 49% en Reino Unido, afirmaba haber migrado por razones familiares (Fernández-Macías, y Paniagua, 2018).

El asentamiento geográfico de esta población da cuenta de este mismo carácter (Miguélez et al., 2011), en tanto las comunidades que recibieron una mayor afluencia de flujos y que han constituido los asentamientos más numerosos de los inmigrantes en España, han sido

las mismas que experimentaron mayor crecimiento económico y laboral durante la fase expansiva: Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana.

Ahora bien, la originaria motivación económico-laboral de los flujos hacia España no configura una realidad inamovible. Por el contrario, es probable que con el paso del tiempo estas motivaciones cambien y tiendan a convergen con los países del entorno de una mayor tradición migratoria. El notable incremento de los permisos por reagrupación familiar (los cuales se cuadruplicaron entre 2000 y 2008) guarda relación directa con el tránsito de un proyecto migratorio temporal y de carácter individual, a otro de asentamiento con claros fines de arraigo (Izquierdo, 2009).

### **1.1.3. Principales Características Sociodemográficas**

Respeto a la variabilidad o heterogeneidad de las características socio-demográficas de la población migrante, diversas investigaciones llevadas a cabo a España en los últimos años han puesto de manifiesto las siguientes realidades:

#### **a) Composición por Sexo**

En la misma investigación de Luis Garrido y María Miyar (2010) referida previamente, ambos investigadores descubren que una de las particularidades de los flujos migratorios hacia España es la progresiva feminización de éstos. Aunque internacionalmente el estudio de los flujos migratorios femeninos es un tema relativamente novedoso, ya que históricamente se ha considerado como protagonista exclusivo al varón, y a la mujer como el cónyuge o a acompañante de aquel, cada vez con más frecuencia se apela a la mayor relevancia de los flujos femeninos como el resultado de proyectos laborales y migratorios propios.

Hasta el estallido de la crisis y según datos de la EPA y el Padrón, la población extranjera femenina residente en España suponía prácticamente la mitad del total de extranjeros residentes, mientras el Registro de Residentes (2010) establecía una diferencia porcentual de 6 puntos en detrimento de éstas (54% de hombres frente al 46% de mujeres). No obstante, la composición de los flujos atendiendo al sexo varía sustantivamente en función de la región de procedencia.

Hay procedencias de mayoría femenina tal y como ocurre con los flujos procedentes de América Latina y el Caribe (especialmente de aquellas procedentes del cono sur latinoamericano), donde las mujeres superaban en número a los hombres, manteniendo una media del 53% desde 2000 a 2010. La cara opuesta de la moneda la constituirían nacionalidades asiáticas y africanas caracterizadas por una escasa presencia de mujeres, cuya razón de género es casi de 2 hombres por cada mujer africana y 1,2 hombres por cada mujer asiática.

Por nacionalidad, rumanas, ecuatorianas y dominicanas son las nacionalidades que presentan una alta proporción de mujeres que toman la iniciativa de emprender un proyecto migratorio por sí mismas y no simplemente siguiendo al varón cabeza de familia (Moreno y Bruquetas, 2011).

Por tanto, la feminización de los flujos no es un fenómeno uniforme ni siquiera característico de todos colectivos. Más al contrario, es un proceso específicamente latinoamericano -aunque en otros colectivos también se haya incrementado la presencia femenina-, que es importante en España dado la gran presencia de este colectivo en el país (Bruquetas y Moreno, 2011).

#### **b) Estructura de Edad**

En general, y para todos los colectivos, a excepción de los inmigrantes procedentes de países desarrollados, es decir la UE-15, Estados Unidos y otros, la composición por edad es muy similar entre colectivos, y significativamente más joven que la de la población autóctona. Según datos de Eurostat (2014) la media de edad de los extranjeros residentes en la UE-27 en 2013 era de 34,3 años, frente a 41,2 años de los europeos. España no sería una excepción, ya que la media de la edad de los extranjeros residentes en nuestro país era de 32,6 años, muy por debajo de la de la población autóctona, que se situaba en 41,1 años. Las curvas de edad de los extranjeros se concentran prioritariamente entre el intervalo de 29-49 años, con una mayor presencia de aquellos sujetos con una edad comprendida entre los 25-29 años. Si bien es cierto cabría apuntar algunas divergencias significativas. En primer lugar, son los individuos originarios de África aquellos con mayor concentración en los intervalos de edad más jóvenes, pues su frecuencia porcentual en el intervalo de 25 a 29 años ascendía al 22%, mientras la media de todos los colectivos restantes se situaba alrededor del 18%. Para el grupo de Europa Oriental la moda se

adelanta ligeramente, compartiéndose entre ese tramo y el de 20-24 años. Por otra parte, el tramo entre los 30 y los 44 años alcanzaba valores más altos para los asiáticos. Entre los latinoamericanos es llamativo el mayor número de nuevos residentes entre los 5 y los 14 años, lo que estaría manifestando procesos de reagrupación familiar (Eurostat, 2014).

### **c) Nivel Educativo**

El nivel educativo de los inmigrantes es uno de los elementos más importantes en su integración social en las sociedades receptoras, puesto que de su capital humano va a depender, fundamentalmente, su inserción laboral y su posterior movilidad socioeconómica (Garrido y Miyar, 2010). Dado que emigrar constituye una apuesta difícil y arriesgada en todo tipo de capitales (económico, cultural, social, emocional etc.) aquellos sujetos que deciden hacerlo, generalmente, se ubican en los estratos de formación medios, medio-altos de las sociedades de origen (Beauchemin y González-Ferrer, 2010), pues son éstos quienes pueden afrontar los costes que trae consigo el proceso migratorio.

Las fuentes de datos oficiales como la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI, 2007), y la Encuesta de Población Activa han expuesto de manera reiterada que el único colectivo de trabajadores extranjeros que presenta unos niveles educativos claramente más bajos que los de la población nativa, son aquellos originarios de África (en su mayoría marroquí). La proporción de éstos últimos con estudios primarios o inferiores eran el doble respecto a la población española.

Con distintos equilibrios entre los colectivos y excluyendo el caso de los africanos, la población migrante parece tener una cualificación (promedio) semejante en incluso ligeramente superior a la de la población autóctona (Miguélez et al., 2011).

Si tomamos los datos de la EPA (2012), considerando a la población activa entre los 20 y los 49 años y excluyendo a los migrantes procedentes de países desarrollados, se manifiestan los siguientes patrones: a pesar de la importante proporción de inmigrantes con estudios secundarios (mayor que los nativos) y especialmente relevante entre los inmigrantes latinoamericanos, serían pocos los que habrían recibido una orientación laboral: 11% con formación profesional y un 14% con estudios superiores universitarios, entre los que destacan los migrantes procedentes de la Europa del Este. Además, la presencia de inmigrantes con estudios primarios o sin estudios es bastante superior a la

de la población nativa de esas mismas edades. No obstante, las investigaciones que han llevado a cabo una comparativa entre nivel educativo y cualificación exigida en el puesto o rango profesional confirman una mayor extensión de la sobre-educación de los inmigrantes frente a los nativos, tanto en su incidencia como en su intensidad, especialmente para aquellos migrantes procedentes de Europa del Este, África y Asia (Sanromá et al., 2009, 2015). La situación sería comparativamente mejor para los llegados de la UE-15 y Norteamérica, seguidos de aquellos otros procedentes de Latinoamérica (Ibid.).

Por tanto, a expensas de que el supuesto bajo nivel de cualificación de la población inmigrante ha sido utilizado para justificar la posición de éstos en los niveles más bajos de la estructura laboral, económica y social, la realidad emerge de manera diferente; cuestionando las justificaciones imbricadas en el capital humano como factor explicativo de la posición socio-laboral de estos colectivos, y dejando la puerta abierta a otras causalidades de carácter institucional, cultural o económico (Cachón, 2002; 2009).



## **1.2. Inmigración y Mercado de Trabajo en España**

En términos laborales el intenso crecimiento de los flujos migratorios hacia España y, específicamente, el protagonismo de las mujeres asumido en ellos se inscribe en un contexto global de progresiva segmentación o dualización del mercado de trabajo en las “naciones centrales” a partir de la generación y expansión de sectores de empleo secundarios (Massey, 1996). La demanda de empleo en determinados sectores que la población autóctona no cubre se convierte, de este modo, en nichos de ocupación para personas extranjeras procedentes de países con inferiores o escasas oportunidades laborales. Si a ello añadimos la fuerte segmentación ocupacional por género y origen que opera en el mercado de trabajo español (Cachón, 2009; Veira et al., 2011; Aldaz-Odrizola y Eguía 2016), el resultado es que, además de ocuparse en los nichos de empleo típicamente extranjeros, las mujeres inmigrantes se ubican en aquellos donde existe una fuerte concentración de mano de obra femenina (Ibid.).

A continuación, vamos a desarrollar con más detenimiento el proceso de concentración y segregación de las trabajadoras inmigrantes a partir de la expansión y segmentación del mercado de trabajo español.

### **1.2.1. Expansión y Segmentación del Mercado Laboral**

En el caso concreto de España diferentes trabajos han mostrado que la fuerte segmentación del mercado de trabajo sería una de las principales causas del alto grado de segregación de mujeres e inmigrantes, y por ende del crecimiento de nichos ocupacionales propios de estos colectivos, tales como el servicio doméstico y los cuidados.

Segmentación que, al mismo tiempo, remitiría a la desregularización laboral iniciada en la década de los 80, y al incremento del trabajo temporal impulsado por la expansión de sectores de actividad muy dependientes de la coyuntura económica, y con escaso rendimiento productivo (Polavieja, 2003 y 2005). Tal desregularización, aunque frecuente en las últimas décadas, se habría producido fundamentalmente en épocas de crisis, como principal estrategia para hacer frente a las altas tasas de desempleo (Jimeno y Toharia, 1994; Toharia et al., 2001; Polavieja 2003, 2005).

La fuerte expansión que en la década de 1990 experimentó el mercado de trabajo español se ha amoldado a los principales supuestos del enfoque de la “economía del reloj de arena” desarrollada por Douglas S. Massey en la década de los 90. El principal supuesto de la “*hourglass economy*” se basa en un creciente y progresivo ensanchamiento de la base y la cúspide de la estructura ocupacional, al mismo tiempo que se contraerían las posiciones intermedias asociadas al sector industrial (Massey, 1996). Ello conllevaría una tendente polarización laboral por la cual aquellos trabajadores ligados a actividades manuales poco o medianamente cualificadas experimentarían una creciente dificultad para promocionar a puestos de categoría superior; mejor remunerados, más estables y de mayor cualificación, generando el consiguiente “efecto atrape” de los malos puestos, y una menor fluidez y movilidad del tejido social (Massey y Denton, 1995; Massey, 1996).

En España se estima que entre 1995 y 2007 se crearon alrededor de 7 millones de nuevos puestos de trabajo (QUIT, 2011) precisamente en aquellas ocupaciones alta y escasamente cualificadas. En especial, destaca la expansión de los empleos de baja cualificación en los servicios y la construcción (Bernardi y Garrido, 2008). De esta manera, a principios de los años 2000, España era uno de los países de la UE-15 con mayor porcentaje de trabajadores en el sector servicios de baja cualificación.

En esta expansión del mercado de trabajo se debe destacar, tanto la incorporación masiva de la mujer española, como la intensa llegada de inmigrantes (Grande et al., 2016). Referente a las primeras, las nuevas generaciones de mujeres españolas que se incorporaron al mercado de trabajo se caracterizaron por un alto nivel educativo que les permitió acceder a puestos de trabajo altamente cualificados, y en particular dentro del sector público (Domingo y Gil-Alonso, 2007). Esta incorporación, a su vez, indujo una mayor demanda de mano de obra femenina extranjera al conllevar un *caring gap*<sup>1</sup> de cuidados en el interior de sus hogares (Pérez-Orozco, 2006).

---

<sup>1</sup> Una vez las mujeres se empiezan a incorporar de manera importante al mercado de trabajo y a la vida productiva, el modelo tradicional de provisión de cuidados se tambalea, y las familias se ven obligadas a adoptar nuevas estrategias en la provisión de cuidados y trabajo doméstico que pasan por la externalización al mercado de estos servicios, ante la falta de implicación de las instituciones públicas y también ante la persistente falta de corresponsabilidad de los varones en las tareas de cuidado (Parella, 2003).

Respecto a los segundos, esta nueva mano de obra operó en el mercado cubriendo los puestos manuales de baja cualificación, escasos de mano de obra nativa e inscritos en sectores con alta incidencia de la economía sumergida y las precarias condiciones laborales. Por tanto, la expansión del mercado de trabajo supuso a todas luces un vacío de trabajadores nativos en puestos manuales intensivos y de escasa cualificación, los cuales fueron ocupados de forma complementaria (Amuedo y de la Rica, 2007, 2011) por trabajadores foráneos de diversa procedencia.

Además de la fuerte expansión laboral del mercado de trabajo en los puestos de alta y escasa cualificación, el destacable incremento en la cualificación de la población española ha sido referido como una causa importante de la concentración de la población inmigrante en los puestos más bajos de la estructura ocupacional. Mientras en 1987 el 56% de los activos tenían estudios primarios o inferiores, en 2001 tan solo el 26% de la población activa presentaba tal nivel de cualificación, frente al 74% que tenían estudios secundarios, técnicos o superiores (Cachón, 2002). Esta transformación tan profunda en la estructura educativa de los españoles condujo a una reducción del número de personas “dispuestas” a incorporarse al mercado de trabajo secundario en actividades poco valoradas socialmente como el servicio doméstico, la agricultura o la construcción (Cachón, 2002), trayendo consigo un déficit de trabajadores nativos que solo pudo ser abastecido con mano de obra importada.

Por tanto, la intensa incorporación de mano de obra extranjera al mercado de trabajo español se produjo, fundamentalmente, en aquellas actividades que los nativos fueron abandonando progresivamente (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2007, 2011). En la mayoría de las ocasiones estos empleos han sido de baja cualificación y con un marcado perfil de género; los comúnmente denominados nichos étnicos (Veira et al., 2011), entre los que destaca la construcción, en el caso masculino, y el servicio doméstico, en el caso femenino. Esta fuerte atracción de los inmigrantes no comunitarios por los nichos étnicos se observa, además, con independencia del estatus legal y nivel educativo (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Stanek y Veira, 2012).

Otros investigadores como Lorenzo Cachón (2009) han evidenciado el papel de las instituciones públicas en la concentración sectorial de los inmigrantes a través de un marco regulatorio que dificultaría su salida de las ocupaciones propias del estrato

secundario, obstaculizando los permisos de residencia y trabajo, o concediéndolos solo en determinadas ocupaciones. Las prácticas de contratación y las redes también han sido elementos que favorecerían una fuerte concentración de la fuerza de trabajo extranjera en los empleos menos deseables (Muñoz de Bustillo y Antón, 2012; Aysa-Lastra y Cachón, 2013).

Leire Aldaz y Begoña Eguía (2016) utilizando los datos de la Labour Force Survey para el caso español, realizan un estudio acerca de la evolución de la segregación en el mercado de trabajo desde 1999 hasta 2011. Las principales conclusiones que vierte esta investigación señalan la importancia del origen nacional como una variable con notoria capacidad para explicar la evolución de la segregación por género en el mercado de trabajo español. Entre los años 1999 y 2005 la llegada de población inmigrante habría supuesto un aumento de la segregación ocupacional por género, dado que nuestro mercado de trabajo habría absorbido esta nueva masa de trabajadores para cubrir puestos con un claro perfil de género. Si bien, la destrucción que conllevó la crisis económica en muchos puestos de trabajo típicamente masculinos habría generado una disminución en la segregación ocupacional por género, al reducirse el peso ocupacional masculino y aumentar el femenino. Sin embargo, esta disminución se habría producido con mayor intensidad entre los nativos que entre los trabajadores inmigrantes (Aldaz y Eguía, 2016). No obstante, y a expensas de la reducción de la segregación ocupacional por género durante la crisis, los índices globales de segregación se mantendrían estables, dado el incremento de la segregación por origen regional (Ibid.).

Empero, aquellas ocupaciones tradicionalmente asociadas a las mujeres, esencialmente en el servicio doméstico y los cuidados, sufrirían una fuerte asociación con la nacionalidad, siendo muy posible que tal y como señala Martín Artiles (2008) esta demanda de mujeres extranjeras se mantenga en el medio-largo plazo a consecuencia del envejecimiento de la población autóctona y del modelo de bienestar de bajo coste. En consecuencia, en la medida en que se mantengan altos índices de segregación por origen o nacionalidad, es muy probable que la división del trabajo por género se siga manifestando como uno de los elementos más característicos del mercado de trabajo en España (Aldaz y Eguía, 2016). Por tanto, habría que entender la segmentación laboral por razón de género (división sexual del trabajo) y origen (etnoestratificación) como la pieza central de la desigualdad étnica en el mercado de trabajo (Veira et al., 2011).

### **1.2.2. Nichos Étnicos: La Concentración Ocupacional de las Mujeres Inmigrantes**

Como señalamos previamente la distribución sectorial y ocupacional de los inmigrantes en España sigue un claro patrón de género y origen (Cachón et al., 2011).

Si bien, hay que señalar que la segmentación del mercado de trabajo, al que se achaca la génesis de la segregación ocupacional de los inmigrantes, no es resultado exclusivo de procesos estrictamente económicos, sino también de procesos sociales que penetran en la estructura ocupacional. Pues la división sexual del trabajo no termina una vez se resquebraja -que no desaparece- la estricta división del espacio de trabajo entre mujeres y hombres. Las diferencias de género penetran en la estructura ocupacional produciendo una fuerte segmentación por sexo en los mercados laborales occidentales (Rubery et al., 1999; Polavieja, 2007) generando, a su vez, procesos de discriminación tanto horizontal como vertical, conocidos como “techo de cristal” y “suelo pegajoso” (Booth et al., 2003).

Las investigadoras feministas destacan el carácter endógeno de la segregación adscrita a la misma condición de mujeres (Torns, 1997; Booth et al., 2003). Es decir, si un grueso importante de mujeres se inserta en trabajos típicamente femeninos, con malos salarios, alta incidencia de la irregularidad contractual o cualesquiera del resto de precarias condiciones de empleo es porque las ocupaciones que detentan se consideran propias del saber y la naturaleza femenina, al exigir competencias y aptitudes que se entienden como innatas al género femenino. Por ello, estos empleos sufren una enorme devaluación en su importancia y reconocimiento, siendo asignados al estrato secundario de los mercados laborales, en condiciones comparativamente peores a las de ocupaciones típicamente masculinas, ubicadas en el mismo estrato laboral (Torns, 1997; Booth, 2003). Además, el protagonismo de las mujeres dentro de los flujos migratorios se contextualiza, también, en una dinámica global de transferencia de cargas reproductivas desde los países más desarrollados a los menos desarrollados, conceptualizado como “las cadenas globales de

cuidados”<sup>2</sup> (Anderson, 2000; Hochschild, 2000). Por ello, en sociedades como la española la llegada de mujeres extranjeras se ha correspondido con la alta demanda de trabajo reproductivo, y con el consiguiente confinamiento de éstas en el nicho doméstico y los cuidados.

No obstante, la concentración ocupacional es una realidad compartida entre migrantes de ambos géneros. Tal era el grado de concentración ocupacional que afectaba a la población inmigrante antes de la crisis que, por entonces, más del 70% de los trabajadores inmigrantes se concentraban en apenas cinco actividades: Construcción, comercio, hostelería, industria, y servicios personales (Bernardi et al., 2011). Empero, la concentración ocupacional era incluso más intensa en el caso de mujeres dado que éstas se situaban en un menor rango de ocupaciones, siendo especialmente relevante el servicio doméstico y los cuidados (englobaban entono a un 30-35% de esta fuerza de trabajo femenina) (Bernardi et al., 2011; Moreno-Colom, 2014). Además, la escasa movilidad hacia otros sectores fuera de aquéllos en los que inicialmente se insertaron las mujeres extranjeras evidencia un agudo problema de segregación horizontal, conocido como suelo pegajoso (Booth et al., 2003), el cual se acompañaba de una notable brecha salarial (Blau y Kahn, 2003).

Dado el fuerte embiste de la crisis en España, era predecible que ésta hubiera comportado cambios sustantivos en la ubicación y situación ocupacional de la fuerza de trabajo inmigrante. No obstante, tales cambios han sido más significativos en el caso de varones que en el de las mujeres, puesto que la mayor destrucción de puestos de trabajo se produjo en aquellas ocupaciones muy masculinizadas, con alto porcentaje de varones extranjeros. Concretamente el desplome de la construcción fue el leitmotiv de las mayores trasmutaciones de este colectivo (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015; Grande et al., 2016).

En la investigación realizada por Gil-Alonso y Vidal-Coso (2015) sobre la situación laboral de los trabajadores extranjeros durante la crisis (2007-2015), se expone la

---

<sup>2</sup> En su versión más simple las cadenas globales de cuidados se refieren a la creación de vínculos transnacionales en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia (Parella, 2003).

reconversión ocupacional de mujeres y hombres extranjeros frente a los nativos. Concerniente a las mujeres extranjeras, en general, se habría producido una tímida reconversión de su distribucional ocupacional mucho más abrupta entre sus homólogos varones, debido al estallido de la burbuja inmobiliaria. Su presencia decaería en la agricultura, hostelería, y actividades relacionadas con el almacenaje y las comunicaciones, mientras aumenta en el comercio y actividades relacionadas con la educación y la sanidad. La proporción de mujeres inmigrantes empleadas en los servicios personales y en el empleo en los hogares apenas sufriría variaciones, manteniéndose como el principal nicho ocupacional de esta fuerza de trabajo. Pues, aún en periodo recesivo, sigue manteniéndose como la ocupación de mayor concentración de mujeres extranjeras (algo menos de un 30% del total de trabajadoras).

Algunas investigaciones sostienen incluso que el peso del servicio doméstico habría aumentado desde 2012 a años más recientes, indicando un posible retorno de algunas mujeres inmigrantes a ocupaciones detentadas durante las primeras etapas de inserción, que en la medida que se fueron asentando en el país fueron abandonando, pero que ya tras la crisis habrían supuesto un nicho refugio (Grande et al., 2016; Paniagua y Grande, 2016). Si bien, en esta cuestión ahondaremos con mayor profundidad en la siguiente sección.

A expensas de la tímida reconversión ocupacional de las mujeres inmigrantes durante la crisis, ésta sí habría comportado variaciones significativas en la participación de las mujeres extranjeras. Mientras su tasa de ocupación descendió 10 puntos entre 2008 y 2015 (del 59,4 al 49,2), su tasa de desempleo aumentó significativamente (11,8 al 23,8%). También cayó su tasa de inactividad, aunque en solo dos puntos (28,8 al 27) (Grande et al., 2016). Si bien, dicho descenso revela un mayor ánimo por parte de estas mujeres por participar en la vida laboral; probablemente con motivo de la pérdida de trabajo de los varones y, por ende, del descenso de nivel monetario de sus hogares (Grande et al., 2016).

Por tanto, se podría afirmar que las mujeres inmigrantes han sido más resilientes que sus homólogos varones al embate de la crisis, tanto en términos de destrucción de empleo como de distribución sectorial (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015; Grande et al., 2016); aunque su presencia sigue siendo mayoritaria en ocupaciones manuales, con bajos requerimiento de cualificación donde, además, el peso relativo de las mujeres nativas ha

disminuido con la crisis (Aldaz y Eguía, 2016). Ocupaciones que, así mismo, se caracterizarían por los bajos salarios, la alta informalidad e inestabilidad, la dificultad de promoción y el subempleo (Cachón, 2009; Molpeceres, 2012; Veira et al., 2011; Bernardi et al., 2011; Moreno-Colom, 2014; Grande et al., 2016).

Esto vendría a exponer un proceso de retorno o reinserción ocupacional de las mujeres latinas en sus nichos de incorporación predilecto, como el empleo en los hogares, manifestando, así mismo, un proceso de autoselección por el cual estas mujeres en época de crisis podrían configurarse como la mano de obra predilecta por los empleadores, desplazando a otras nacionalidades, tales como las africanas o las europeas del este (Grande y Paniagua, 2016).



## **2. El Servicio Doméstico y los Cuidados en España**

En este punto vamos a centrarnos en las particularidades del desarrollo del servicio doméstico y los cuidados en España en las últimas décadas. En un primer momento vamos a abordar las especificidades de su crecimiento en términos de empleos, características de su fuerza de trabajo y legislación laboral. Posteriormente, haremos un breve repaso por los elementos que la literatura al respecto ha situado como los principales factores estructurales e institucionales de mayor relevancia en el fuerte crecimiento del sector en las últimas décadas.

### **2.1. El Desarrollo del Sector en las Últimas Décadas**

Pese a que el servicio doméstico y de cuidados nunca se ha configurado como uno de los sectores prolíficos de la economía española, ni en términos de aportación al PIB nacional, ni de empleo, ha sido una de las actividades que mayor crecimiento relativo ha experimentado en las dos últimas décadas. Su tendencia al alza se ha mantenido desde los años 80, siendo su crecimiento constante durante los 90 (aunque moderado), y especialmente relevante a partir de los 2000; a raíz de la numerosa llegada de mujeres inmigrantes dispuestas a emplearse en él (Martínez-Buján, 2010). 2007 será el año en el que registre la mayor cifra de trabajadoras ocupadas en esta actividad, 770.000 aprox. Por tanto, en apenas una década (desde 1997 hasta 2007) el sector duplica el número de persona empleadas en los hogares.

Fue uno de los sectores que más creció durante la época de bonanza económica, pero también fue una de las actividades que más tardó en verse afectado por la crisis y cuando lo hizo el impacto fue significativamente más liviano que en otros sectores de actividad. Pese a que en 2009 se destruyeron alrededor de unos 46.000 puestos de trabajo, al año siguiente, ya en 2010, se recuperaron 36.000; no siendo hasta 2012 cuando se produce la pérdida de empleo más significativa del sector, concretamente 105.800. puestos de trabajo fueron destruidos durante tal lapso (EPA, 2012).

Una de las cuestiones más llamativas del empleo en los hogares durante la crisis tiene que ver con las altas a la Seguridad Social. Si se observan las cifras de afiliaciones durante la etapa 2008-2011 el número de trabajadoras domésticas que cotizaban a la Seguridad Social aumentó un 2% durante esos 4 años, lo que en principio parece contradecir las tendencias de destrucción de empleo señaladas por la EPA para ese mismo periodo. Ello se explica porque durante la crisis la dinámica habría sido la de mantener el empleo en los hogares en los que esta actividad estaba regularizada, mientras, la mayor destrucción de puestos se habría generado en aquéllos que operaban de manera informal; es decir, aquéllas que la EPA sí recoge, pero no los registros de la Seguridad Social (Paniagua y Grande, 2016). De hecho, para el año 2015 se estima que entorno al 70% de las trabajadoras de este sector -unas 400.000- tienen un contrato de trabajo. Cifra muy superior a las que se manejaban al comienzo de la década pasada, cuando el balance era justo el contrario (Lebrusán et al., 2017). La mayor responsabilidad de esta tendencia al alza en cuanto a la formalización de un contrato la debiera haber tenido la modificación que en el año 2011 se realizó de la normativa laboral que regula el servicio doméstico; normativa y modificación en la que ahondaremos más adelante.

La reconversión del servicio doméstico en cuanto al tipo de servicios prestados y fuerza de trabajo explica el fuerte crecimiento de esta actividad en España, mientras, en la mayoría de los países del entorno apenas sigue siendo una actividad de carácter residual (Martínez-Buján, 2010). Si décadas atrás el servicio doméstico respondía principalmente a la realización de tareas estrictamente domésticas y, a lo sumo, al cuidado de niños, suponiendo una razón de estatus, en la actualidad el perfil se ha diversificado, siendo la demanda de cuidados a personas dependientes el principal supuesto de contratación (Martínez-Buján, 2010; García-Sainz et al., 2014). Ya no son solo las clases altas quienes contratan este tipo de servicios, clases medias, incluso sectores de población con recursos limitados, han pasado a ser demandantes de este tipo de empleo (García-Sainz et al., 2014).

### **2.1.1. El Perfil de las Trabajadoras Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes**

Actualmente, una de las características más reseñables de esta ocupación es la composición de su fuerza de trabajo; en su inmensa mayoría mujeres, mayoritariamente

inmigrantes, contratadas para trabajar como internas o por horas, con independencia de su cualificación o situación administrativa, lo que deja un amplio margen para la discrecionalidad en la relación laboral (Martínez-Buján, 2010, 2014).

Referente al balance por procedencia u origen, la tendencia en las últimas décadas ha sido decreciente para las mujeres nativas, mientras, la presencia de las extranjeras se ha incrementado notablemente. Si en el año 2000 la proporción de mujeres extranjeras empleadas en el sector no alcanzaba el 32% del total de trabajadoras, en el año 2012 esta cifra asciende al 58,7%. En términos brutos supondrían alrededor de 430.000 trabajadoras foráneas (INE, 2012). Es decir, en apenas una década el balance por origen entre nativas y foráneas se habría invertido. Esto no solo implica un progresivo abandono del sector por parte de las nativas, sino también un crecimiento de esta actividad ligado a la feminización de los flujos migratorios hacia España. De esta forma el servicio doméstico se ha configurado en la principal puerta de entrada al mercado laboral para mujeres inmigrantes procedentes de países con menor desarrollo económico que España. Los datos de la ENI (2007) antes del estallido de la crisis evidenciaban esta realidad: el 34% de las mujeres migrantes de todas las nacionalidades encontraron su primer trabajo en el servicio doméstico, y el 27% todavía estaba en este sector en el momento de la entrevista. Proporción mucho mayor para ciertas nacionalidades como la boliviana (73%), la ecuatoriana y peruana (55%), o colombiana (48%).

Dentro del colectivo de mujeres extranjeras son aquellas procedentes de América Latina (52%) el grupo más numeroso, seguido de aquellas nacionalidades comunitarias (25%), fundamentalmente rumanas y búlgaras y, bastante más lejos, están las africanas (9%). Si bien, las nacionalidades con mayor porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social son la rumana (38.356), boliviana (18.347), paraguaya (17.358) y marroquí (13.545) (Lebrusán et al., 2017).

Ninguna otra rama o sector de actividad concentra en términos relativos o porcentuales tal magnitud de trabajadores inmigrantes como el sector doméstico; con lo que éste se emplaza como el nicho laboral más etnizado y feminizado de toda la estructura ocupacional española (Stanek and Veira, 2009, 2012; Oso y Parella, 2012; Martínez Buján, 2014). Solo las mujeres nativas de una determinada generación siguen presentes

de forma significativa en esta ocupación: mujeres mayores de 45 años, con bajo nivel de cualificación y con escasos ingresos familiares (Martínez-Buján, 2014).

Referente al resto de características sociodemográficas encontramos diferencias sustanciales en base al origen. Mientras el 44% de las trabajadoras domésticas españolas tienen entre 50 y 64 años, la presencia de trabajadoras extranjeras en este tramo de edad apenas supone un 14%. Por el contrario, las mujeres extranjeras presentan una estructura de edad más joven, siendo el intervalo de los 30 a los 39 años el más frecuente entre estas empleadas (Paniagua y Grande, 2016).

El nivel de cualificación también oscila entre ambos grupos de trabajadoras. En general, las empleadas autóctonas tienen un nivel de formación medio-bajo, siendo la secundaria el grado más frecuente (58,5%), seguido de aquellas con estudios primarios/sin estudios (38%). Tan solo el 3,5% de las trabajadoras nativas tenían estudios superiores frente al 11,5% de extranjeras. Por el contrario, éstas últimas presentan una estructura formativa superior a las españolas. Tienen mayor presencia en los niveles secundarios y superiores (65,2%), y una menor concentración en el nivel primario o sin estudios (23,3%) (Paniagua y Grande, 2016).

En cuanto al estado civil, éste tiene una relación directa con la edad, el origen y el momento de llegada. En general, destaca el alto número de mujeres solteras en todas las nacionalidades excepto en la marroquí, entre la que sobresale las mujeres casadas. También es llamativo el alto porcentaje de mujeres separadas, divorciadas o viudas de origen español o latinoamericano. Las más jóvenes son quienes presentan una condición civil de soltería, aunque cabe mencionar que muchas de ellas, especialmente las de origen latino, cuenta con pareja o cónyuge en sus países de origen, aunque no están casadas (Paniagua y Grande, 2016).

En general, las mujeres que llegaron al inicio de la oleada migratoria de los 2000, encabezando el proyecto migratorio, en su mayoría estaban solteras, mientras que aquellas que llegan a partir de 2006 vinieron casadas o con pareja, migrando junto con el núcleo familiar o a través de procesos de reagrupación.

Por tanto, el acceso de las mujeres inmigrantes al servicio doméstico, aparte de conformarse por las barreras étnicas y de género existentes en el mercado de trabajo, se

configura a través de la esencialización de género en sus capacidades, experiencia laboral y trayectorias, pues más que las pasantes de sus competencias reales, las trabajadoras domésticas inmigrantes son valoradas en base a unas supuestas cualidades innatas al género femenino, y también en función de sus costes de contratación, a su vez relacionados con su estatus migratorio y situación económica (Catarino y Oso, 2000; Parella, 2003).

### **2.1.2. Legislación Laboral**

La particular y escasa regulación del empleo en los hogares en España explica, en gran medida, unas condiciones de inserción y movilidad caracterizadas por la inestabilidad, los bajos ingresos, la informalidad, y las escasas oportunidades de formación y promoción (Ahonen et al., 2010; Briones-Vozmediano et al. 2014). Hasta la modificación que experimentó la legislación laboral del sector, ya en 2011, ésta fue uno de los principales estímulos de la institucionalización de la fuerte irregularidad de esta actividad, así como de la invisibilización de su fuerza de trabajo (Catarino y Oso, 2000; Carrasquer, 2013).

Hasta hace apenas unos años, el trabajo desempeñado en el interior de los hogares estuvo regulado por el Régimen Especial de Empleados de Hogar, Real Decreto 1424/1985. Tal precepto fue uno de los máximos exponentes de la institución del sector sobre unas condiciones infralaborales (Martínez-Buján, 2014), pues se trataba de una regulación muy general y ambigua que dejaba el establecimiento de la mayor parte de las condiciones laborales en manos del acuerdo entre empleador y empleada. El carácter particularista de la relación laboral conllevó la no obligatoriedad de un contrato laboral por escrito, la indefinición de las jornadas de trabajo y descanso, la falta de concreción de las tareas a realizar y los salarios, así como la carencia de la prestación por desempleo (Martínez-Buján, 2014, Gorfinkel, 2016). Como no podía ser de otra manera, el carácter de esta normativa sentó las bases de la fuerte precariedad e informalidad que todavía hoy día califican al sector (Catarino y Oso, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Oso y Parella, 2012; Carrasquer, 2013; Martínez-Buján, 2014).

En plena crisis económica, se aprobó el Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, integrando a las empleadas

domésticas y cuidadoras en el régimen general de trabajadores, aún con algunas especificidades de notoria relevancia.

En la nueva regulación se explicita el carácter particular del ámbito donde tiene lugar la relación -hogar familiar- y se diferencia entre la modalidad de trabajo interno y externo. Dicha ley también exige al empleador dar de alta a las trabajadoras domésticas en el Régimen General de la Seguridad Social, y manifestar por escrito la relación laboral siempre que ésta sea igual o superior a las cuatro semanas, aunque incluye coberturas diferenciadas en las prestaciones; por ejemplo, se sigue sin contemplar la cobertura por desempleo. Tampoco el nuevo decreto contempla ciertas especificidades que se dan, ni la necesidad de ciertos niveles de profesionalización en el cuidado a dependientes, pues las tareas de cuidado siguen concibiéndose como parte de las labores domésticas, aunque impliquen capacidades y disposiciones muy diferentes (Gorfinkel, 2016).

Tal decreto sufre una modificación importante a partir del 1 de abril de 2013 por la cual la obligatoriedad de afiliación y alta a la seguridad social deja de recaer exclusivamente sobre la figura del empleador, siempre y cuando la prestación de servicios de la trabajadora doméstica sea inferior a las 60 horas mensuales por empleador; entonces las empleadas, en consenso con los empleadores, pueden darse de alta en la seguridad social como autónomas (Desdentado, 2015).

Aunque existen pocas investigaciones al respecto, parece que la confluencia de la ley, concebida para mejorar las condiciones laborales en el servicio doméstico, con la crisis económica ha supuesto escasos beneficios y numerosos inconvenientes (Briones Vozmediano et al., 2014; Gorfinkel, 2016): por la dificultad de formalizar un contrato de trabajo en caso de estar pluriempleada en varias casas de familia, pues, mientras que anteriormente se podía estar afiliada como trabajadora discontinua para varios empleadores, en la actualidad la alternativa es darse de alta como autónoma, por las reticencias de los empleadores a dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras ante los costos económicos y los trámites administrativos que requiere. Además, en determinados casos la tenencia de contrato supone una reducción de salarios y de horas de trabajo, a los que estas mujeres no pueden renunciar dado el descenso del poder adquisitivo de gran parte de las familias migrantes (Briones Vozmediano et al., 2014).

En resumen, la particular reglamentación del servicio doméstico ha permitido la fácil incorporación laboral de las mujeres inmigrantes, tanto en situación regular como irregular. Si bien, tal legislación, por desarrollarse estas actividades en el ámbito de la esfera privada, ha propiciado que las condiciones laborales de las empleadas domésticas y cuidadoras se traten como un asunto privado, basado en la capacidad de negociación de las partes implicadas en detrimento de modelos de negociación colectivos (Ahonen et al., 2009; Martínez-Bujan, 2010; 2014; del Rey et al., 2019).

### **2.1.3. Condiciones de Empleo y Modalidades de Trabajo**

Con frecuencia, se afirma que el sector doméstico está imbricado sobre tres grandes ejes de poder: género, raza (u origen étnico) y clase, cuya intersección crea una constelación única de desventajas y privilegios sobre los que se erigen los sistemas de estratificación contemporáneos (Browne y Misra, 2003, 2005). En cualquier otra esfera laboral la intersección de estos ejes de poder genera diversas y múltiples experiencias y representaciones, en el servicio doméstico la jerarquía de género, raza (u origen) y clase se vuelve particularmente evidente. No obstante, la nacionalidad, la lengua, y el estatus administrativo también interfieren en la experiencia de las trabajadoras domésticas (Torns, 1997; Milkman et al., 1998; Anderson, 2000; Parreñas, 2001; Glenn, 2002). Estas dimensiones interfieren con la raza, etnicidad y nacionalidad en tanto los empleadores también desarrollan jerarquías de preferencias raciales y étnicas (Romero, 1997; Parreñas, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010). De hecho, suelen preferir ciertos grupos de mujeres en base a estereotipos sobre la sumisión y obediencia de estos mismos grupos. Por ejemplo, en el caso español, las mujeres procedentes de Latinoamérica han sido las más demandadas para el cuidado de ancianos en base a una serie de creencias sobre su carácter más dócil, afectuoso y obediente (Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010).

Los empleadores utilizan la nacionalidad y el estatus administrativo para racionalizar a la baja los salarios de las trabajadoras inmigrantes frente a la población nativa (Parreñas, 2001). El motivo de pagarlas menos reside en el argumento de que aun cobrando menos, el salario que reciben es mucho mayor que el que se las pagaría en sus países de origen. En este sentido algunas investigadoras han llegado a afirmar que los salarios de las trabajadoras domésticas pueden basarse en el potencial salarial en el país de origen del

trabajador, en lugar de los salarios en el país de acogida (Heyzer y Wee, 1994; Parreñas, 2001; Parella, 2003). Los empleadores también prefieren mujeres inmigrantes ya que éstas son percibidas como más dóciles. En parte porque su condición de extranjeras las hace más vulnerables y con menor capacidad de negociación que a las trabajadoras nativas, especialmente si, como en el caso de los países del sur de Europa, existe un alto porcentaje de inmigrantes en situación de irregularidad. La carencia de permiso de trabajo y residencia permite a los empleadores mantener la relación contractual al margen de la normativa laboral sobre salarios, impuestos, cotizaciones y condiciones de empleo, en general y, por ende, reducir los costes de contratación (Heyzer y Wee, 1994; Torns, 1997; Parreñas, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010).

Según los datos del INE, el salario medio mensual bruto en España en la actividad de servicio doméstico y de cuidados era de 900 €, reduciéndose hasta los 745€ en 2014. Estos datos sitúan al empleo en los hogares en la franja inferior de la estructura salarial española (Paniagua y Grande, 2016). La alta incidencia de la irregularidad contractual, la baja remuneración, la falta de formación y promoción, y las condiciones de servilismo y explotación han generado un consenso en torno a la alta precariedad existente en el empleo en los hogares, y dentro de éste específicamente a la modalidad de trabajo interno.

Los inconvenientes del trabajo como interna han sido puestos de manifiesto en diversas investigaciones: extensas jornadas de trabajo, insuficientes jornadas de descanso, ausencia de un espacio propio y tiempo libre, mayores relaciones de explotación, etc. (Escrivá, 2000; Catarino y Oso, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Martínez-Buján, 2010). No obstante, también se han manifestado las ventajas comparativas que este sector supondría para mujeres recién llegadas al país. En este sentido investigadoras como C. Catarino y L. Oso (2000) señalan que, desde el punto de vista de la acumulación monetaria, el servicio doméstico es la opción más ventajosa para las mujeres inmigrantes, sobre todo si éstas se insertan en la modalidad de internas, dado que al tener cubierto el alojamiento y la manutención, estas mujeres reducen considerablemente los costos asociados a la migración, pudiendo destinar una significativa parte del salario al envío de remesas o al ahorro para sufragar proyectos de asentamiento, bien en las sociedades de acogida, o bien en la sociedades de origen. De esta manera, el proceso de devaluación en el estatus educativo, ocupacional y social que normalmente acompaña a la migración se compensa en términos de mayores ingresos.



En general, las trabajadoras domésticas empleadas en el régimen externo, bien por horas o a jornada completa, presentan mejores condiciones de trabajo (Catarino y Oso, 2000; ZoMartínez-Buján, 2010, García-Sainz et al., 2011), o al menos eso se afirmaba antes de la crisis. Reciben un mayor salario por horas, sus jornadas de trabajo son más flexibles, y adaptables a sus preferencias, tienen una mayor extensión de las jornadas de descenso y ocio, y mayor protección institucional al encontrarse la mayoría de ellas en una situación de regularidad jurídica. A eso hay que añadirle el contar con un espacio propio e independiente del espacio de trabajo, una de las más importantes carencias del régimen interno (Martínez-Buján, 2010), donde no existe tal distinción de emplazamientos.

Aunque el régimen externo suele considerarse un paso intermedio entre la inserción al mercado como interna y el salto hacia otros sectores de actividad, también ha permitido la estancia de mujeres con diversos perfiles, destacando los siguientes: mujeres inmigrantes con algunos o varios años de residencia en España, generalmente con cargas de cuidado en el destino, y/o llegadas a través de procesos de reagrupación.

## **2.2. Principales Factores del Crecimiento del Empleo en los Hogares**

A continuación, vamos a abordar aquellos factores y procesos que han sido considerados como los mayores determinantes del crecimiento del servicio doméstico y los cuidados en España. Vamos a abordar desde factores estructurales inherentes a la dinámica social, demográfica y económica de España, hasta aquellos promovidos por los organismos e instituciones públicas con un peso significativo en la expansión del empleo en los hogares como actividad económica remunerada. Cinco serán los determinantes que analizaremos: 1) El modelo de organización social de los cuidados en España y la denominada crisis de éstos; 2) el envejecimiento de la población español como principal promotor demográfico; 3) el crecimiento de las desigualdades sociales en España; 4) el modelo de bienestar español y 5) finalmente nos enfocaremos en el efecto que tuvo la ley de dependencia sobre el incremento de la demanda de trabajo reproductivo. Aunque la normativa laboral que regula el sector doméstico también ha promovido la fuerte expansión de éste en los últimos años, sus implicaciones en la dinámica de esta actividad ya han sido abordadas en el punto anterior, por lo que no volverá a ser referido.

### **2.2.1. La Organización Social de los Cuidados y la Crisis de Éstos**

Durante las dos últimas décadas la literatura científica ha documentado extensamente el vínculo existente entre la creciente demanda de mano de obra para el servicio doméstico y los cuidados, con la llegada de un gran número de mujeres extranjeras, procedentes de países con un menor nivel de desarrollo económico que España. Aunque este sector presenta unos rasgos especialmente peculiares en cuanto a formas y ritmos de trabajo, marco legislativo, y condiciones de empleo, fundamentalmente por encontrarse a medio camino entre el trabajo en la esfera pública y la privada, la llegada de esta nueva fuerza de trabajo ha contribuido a alterar significativamente las dinámicas y pautas tradicionalmente más arraigadas en este sector de actividad, intensificándose paralelamente las condiciones de precariedad (Parella, 2003; Pérez-Orozco, 2006; Martínez-Buján, 2010; García-Sainz et al., 2011). No obstante, gran parte de estos trabajos académicos se han enfocado en el estudio del servicio doméstico y los cuidados como una estrategia de privatización del trabajo familiar, y asocian su progresiva

extensión como un proceso de internacionalización de la división sexual del trabajo (Cheng, 2000; Parreñas, 2001; Willians y Gavanas, 2008). Estas tendencias se estudian a través de conceptos como división internacional del trabajo (Parreñas, 2001; Sassen, 2003), transferencias del trabajo reproductivo (Anderson, 2000), cadenas globales del afecto y los cuidados (Hochschild, 2000), y crisis de los cuidados o “caring gap” (Bettio y Plantenga, 2004; Pérez-Orozco, 2006; Bettio et al., 2006; Willians, 2011).

Estos enfoques referencian la delegación que muchas mujeres nativas hacen del trabajo de cuidados intra-familiar en mujeres extranjeras (originarias de países menos desarrollado económicamente) como una estrategia para su integración laboral; mientras, y al mismo tiempo, las mujeres foráneas se ven obligadas a delegar sus responsabilidades familiares en los países de origen sobre otras mujeres de su entorno familiar. En esencia es un proceso que manifiesta cómo el problema de cuidados sigue siendo una cuestión femenina, resuelta por y entre mujeres con diferentes estatus y poder de negociación (Parella, 2003).

La organización social de los cuidados apela al modelo de provisión de cuidados y afectos que las sociedades detentan para con los miembros más frágiles y dependientes de la colectividad, esto es, niños, ancianos, y enfermos principalmente. Aunque también se refiere al modelo de abasto de otra serie de servicios y recursos relacionados con las tareas que orbitan en torno a la sostenibilidad y reproducción de la vida humana (Pérez-Orozco, 2006, Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006). Es decir, cómo se organizan y distribuyen las tareas y responsabilidades propias de la esfera privada de los hogares como principal sustento de la reproducción social. *La crisis de los cuidados* (Pérez-Orozco, 2006, Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006) alude al resquebrajamiento de un modelo previo de reparto de los cuidados sustentando en una clara división de la esfera productiva y reproductiva, estructurada a su vez en la división sexual de trabajo, cuyas condiciones definitorias eran la familia nuclear y el matrimonio heterosexual. La esfera productiva (el mundo del trabajo) tuvo como principal protagonista al varón, pues era éste quien, bien vendiendo su fuerza de trabajo por un salario, bien siendo el propietario de los medios de producción y capital, obtenía los recursos económicos necesarios para el sustento de la familia. Las mujeres en el ámbito privado eran las encargadas del cuidado y la atención al resto de miembros de la familia, además de ser las responsables de las tareas relacionadas con el sustento vital (la higiene, la comida, el vestido, atención médica,

soporte emocional etc.). De hecho, la escasa oferta de trabajo de cuidados en el mercado español hasta las últimas dos décadas del siglo pasado se debió principalmente a la persistencia de un sentido altruista-familista del cuidado, a través de la consanguinidad de la familia extensa ejercido por las mujeres del hogar (Pérez-Orozco, 2006).

Una vez las mujeres, a partir de la segunda mitad del siglo XX, se empiezan a incorporar de manera importante al mercado de trabajo -especialmente aquellas provenientes de clases medias- el modelo tradicional de provisión de cuidados se tambalea, y las familias se ven obligadas a adoptar nuevas estrategias en la provisión de cuidados y trabajo doméstico (Parella, 2003). Este proceso originariamente se sintetizó en lo que Hochschild y Machung (1989) denominaron *stalled revolution*. La revolución estancada, protagonizada por mujeres en las sociedades desarrolladas, se refiere al salto público que muchas de ellas realizaron al empleo remunerado sin haber reducido y/o abandonado su trabajo en la esfera doméstico-reproductiva. Esta doble presencia en el ámbito productivo y reproductivo (Balbo, 1979; Parella, 2003; Pérez-Orozco, 2006) va a limitar la disponibilidad femenina hacia los cuidados, induciendo una problemática social de abastecimiento de éstos en el interior de muchos hogares (Pérez-Orozco, 2006).

Junto con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la imposibilidad de conciliar familia y empleo de forma satisfactoria, unido a la persistente falta de corresponsabilidad de los varones dentro del hogar y a la ausencia de las administraciones públicas en la provisión de estos servicios, han impulsado la externalización (y mercantilización) de los hogares (Pérez-Orozco, 2006). Es decir, las familias tuvieron que dejar en manos del mercado lo que ni el estado ni las redes intrafamiliares eran capaces de proveer satisfactoriamente (Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006).

A este respecto se puede afirmar que muchas mujeres inmigrantes vinieron a ocupar el espacio que dejó en el hogar la mujer nativa, de acuerdo con el denominado “Modelo de Bienestar Mediterráneo” (Esping-Andersen, 1990, 1999). Junto con el escaso gasto público en materia social, y el acceso condicional a la mayor parte de prestaciones y subsidios, una de las principales características de los modelos de bienestar del sur de Europa ha sido relegar en las familias (y por familias se entiende mujeres) el papel de principales proveedoras de bienestar social. Ello explica, entre otras cuestiones, que las familias sigan siendo el principal soporte de las necesidades de los miembros

dependientes, la ausencia de medidas públicas que favorezcan la conciliación laboral y familiar y, aun nivel más general, las bajas tasas de participación laboral femenina en comparación con los países del entorno (Izquierdo, 2009; Martínez- Buján, 2010). No obstante, de las implicaciones del sector público en la organización social de los cuidados nos detendremos con más calma en apartados posteriores

### **2.2.2. Envejecimiento y Dependencia de la Población Española**

El envejecimiento de la población española ha sido el factor demográfico más importante en la expansión del sector doméstico y de cuidados en España. Tengamos en cuenta que España se encuentra en las primeras plazas del ranking mundial de los países más envejecidos del mundo, es decir de aquellos que cuentan con mayor proporción de población con más de 65 años, siendo, además, el estado más longevo de toda la Unión Europea (IMSERSO 2015). A medida que la población alarga su esperanza de vida se incrementan sus niveles de dependencia y, con ello, también se incrementa progresivamente la demanda de cuidados (Bettio y Plantenga, 2004; Bettio, 2006). Para el año 2016 y según las cifras de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), se estimaba que más de tres millones de hogares españoles (entorno al 16%) vivía al menos 1 persona dependiente. Sin embargo, solo 14,4% de estos hogares recibía cuidados a domicilio (INE, 2016). El aumento progresivo de la necesidad de cuidados, y la falta de estrategias intrafamiliares y estatales de provisión de éstos, ha hecho explícito la existencia de un “caring gap” o “vacío en el cuidado” (Anderson, 2000, Pérez-Orozco, 2006; Williams y Gavanias, 2008) que se ha conceptualizado en la ya citada “crisis de los cuidados”. Ahora bien, hay que aclarar que la expansión del servicio doméstico está directamente vinculada con una mayor demanda de cuidados que, a su vez, se abastece de un gran número de personas dependientes que, en su mayoría, son ancianos enfermos o de avanzada edad. Muchas menos contrataciones se hacen al hilo del cuidado a niños, o para la realización de tareas estrictamente domésticas como la limpieza o la cocina; labores más relacionadas con una concepción tradicional y elitista del servicio doméstico (Martínez-Buján, 2010). Además, muchos de los hogares que contratan cuidadoras, a menudo, están regentados por ancianos con bajo poder adquisitivo, cuyos ingresos dependen de pensiones de escasa cuantía. Desde la teoría de clases podría argumentarse que estos individuos constituyen

una nueva categoría empresarial, pero ni las características del trabajo, ni de las relaciones laborales que la sustenta, son propios de otros empleos asalariados, pues la figura del empleador se difumina con la de receptor de cuidados, o con un entorno familiar que a menudo está ausente (Martínez Buján, 2010). Con frecuencias los grupos que más demandan el empleo de cuidados, en contraposición al empleo doméstico, cuentan con economías poco solventes que optan por la contratación de estos servicios a raíz del apoyo económico familiar o estatal, y de los bajos salarios del sector que posibilitan dicha contratación (García, et al., 2013). De ello se deriva una compleja relación entre empleadores y trabajadoras que no se entiende únicamente en base a un conflicto latente de intereses antagónicos, sino también como una relación ambivalente entre sujetos socialmente vulnerables (Ibid.).

### **2.2.3. Crecimiento Económico Asimétrico: El Aumento de las Desigualdades Sociales**

La distribución de la renta, o con mayor precisión las desigualdades socioeconómicas también guardarían una relación directa con la mayor o menor incidencia del servicio doméstico. En esta misma línea Milkman, Reese y Roth (1998) sostienen que el incremento del sector doméstico está más vinculado a las crecientes desigualdades de clase que a otros factores como la inmigración o la ocupación femenina, los cuales suelen referenciarse como las principales causas de la expansión del sector. Las amplias distancias entre los ratios de renta entre unos y otros grupos socioeconómicos, posibilitan que los estratos mejor posicionados económicamente contraten trabajos auxiliares con salarios reducidos. Es decir, las desigualdades socioeconómicas serían el caldo de cultivo para que florezcan y se consoliden actividades ligadas al estrato secundario de los mercados de trabajo (García-Sainz et al., 2013). Allí donde las desigualdades económicas son mayores, la proporción de trabajadoras en el sector doméstico es más elevada), siendo mucho menor su incidencia en países más igualitarios (Ibid.). De hecho, la contratación de servicio doméstico por parte de los hogares españoles varía en función del nivel de rentas. Mientras un 23,2% de los hogares con mayor nivel de renta dispuso de servicios de cuidados a domicilio, entre los hogares de menor renta esta cifra apenas llega al 9% (INE, 2016).

No obstante, una de las causas que más ha influido en el crecimiento de las desigualdades sociales en España en las últimas décadas ha sido la llegada de población inmigrante, dado el modelo de integración social al que estos nuevos residentes se han adscrito. El hecho de que en España gran parte de la población inmigrante se concentre en el estrato secundario del mercado laboral favorece la expansión de la vulnerabilidad y exclusión social de estos colectivos (Cachón, 2002; Laparra y Martínez, 2008; Carrasco et al., 2008; Izquierdo, 2009). Es decir, muchos de estos nuevos residentes y trabajadores (no comunitarios) han ido adhiriéndose a los estratos sociales donde se situaba la población nativa más pobre. Estratos que son, dadas sus acuciantes necesidades económicas, y la escasez de capitales acumulados, los más susceptible a aceptar empleos con un fuerte componente servil, de escaso salario, y con una alta incidencia de la irregularidad contractual, tal como el servicio doméstico (Vicente-Torrado, 2014).

#### **2.2.4. La Provisión Social de los Cuidados en España: El Estado de Bienestar Familista**

La atención a personas dependientes, mayores y discapacitados, lo que previamente hemos conceptualizado o referido como el modelo de organización social de los cuidados, es una de las dimensiones más distinguidas en la conformación y organización de los diferentes modelos de bienestar. El «enfoque de los regímenes», propuesto por Esping-Andersen (1990), ha sido el más influyente en el debate conceptual y metodológico sobre los estados de bienestar en las últimas décadas. Según este enfoque, los estados del bienestar se caracterizan por una constelación de encajes institucionales de carácter económico, político y social. La tipología elaborada por el sociólogo danés se basa principalmente en el análisis de tres grandes dimensiones: las relaciones entre estado y mercado, la estratificación, y la desmercantilización (de-commodification). De la distinta combinación e interpenetración de estas instituciones sociales en la provisión y (re)distribución de recursos y servicios, nace una concepción originariamente tripartita que el propio Esping-Andersen denomina “los tres mundos del capitalismo de bienestar” (1990). En la clasificación original el autor distingue el modelo “beveridgiano” o liberal, propio de los países anglosajones, el modelo “Bismarckiano” o contributivo, como el presente en los países de la Europa continental y, por último, los “sistemas de ciudadanía”,

o modelo marshalliano presentes en las regiones del norte de Europa (Esping-Andersen, 1990).

No obstante, dicha concepción se irá ampliando a partir del trabajo del propio Esping-Andersen y de otros investigadores, dada la importante serie de limitaciones originales: su perspectiva excesivamente estática e inmovilista, la falta de la integración de las perspectivas de género a la hora de explicar no solo las relaciones estado-mercado sino también la propia estratificación social; así como la dificultad para explorar y describir otros tipos de regímenes de bienestar situados a medio camino en los modelos originales, tal y como sucede en la práctica con los países exsoviéticos y aquellos otros de la Europa mediterránea (Esping-Andersen, 1999; Moreno, 2001).

En los países de la Europa Mediterránea, la constitución del agregado de bienestar (welfare mix) es complementario a la conjunción género-familia-trabajo. Los servicios de bienestar en estos países, a menudo, se traducen en una baja eficiencia en la provisión de protección social. Por ello, las organizaciones subsidiarias del sector público constituyen en sí mismas un freno a reformas de carácter generalista como ha sido el caso de los modelos anglosajón y escandinavo (Moreno, 2001; Moreno y Bruquetas, 2011). El Estado de Bienestar Meridional descansa en gran medida sobre la satisfacción y bienestar procurado por los hogares a cada uno de sus miembros. Las importantes transferencias intrafamiliares que se producen en la Europa mediterránea son de índole tanto material como inmaterial (Moreno y Bruquetas, 2011). No todas las transferencias intrafamiliares en los países meridionales pueden cuantificarse en datos, aunque buena parte de los cuidados que las mujeres prestan al resto de miembros del hogar, especialmente personas dependientes -niños, enfermos, ancianos- o su mayor dedicación al trabajo doméstico, son activos no contabilizados en la renta del país (Ibid.). La familia se constituye, por tanto, como el principal foco de socialización de los cuidados, pues los altos niveles de afectividad y reciprocidad entre los miembros conlleva la transmisión de actitudes, conocimientos, percepciones, valores etc., que hace que las estrategias familiares prevalezcan en las formas de intercambio social entre los ciudadanos. Es en la solidaridad intrafamiliar donde el rol de la mujer ha sido determinante en el desarrollo de las políticas de bienestar (Moreno y Bruquetas, 2011).



No obstante, diversos estudios sobre los usos del tiempo dentro y fuera de los hogares (INE, 2009, 2010) revelan la persistencia de la mujer como la principal responsable del trabajo doméstico y reproductivo en el interior de los hogares. La dualidad de tareas a las que se enfrentan muchas mujeres fuera y dentro del hogar ha creado una nueva tipología de «supermujer» que ha actuado como un sólido amortiguador de sus sistemas de protección social (Moreno, 2001; Moreno y Bruquetas, 2011). La evolución de su rol tradicional, como principal inductora de la fuerte microsolidaridad familiar en el sur de Europa aparece como la variable independiente en todos y cada uno de los análisis prospectivos del futuro desarrollo del bienestar en la Europa del sur (Ibid.).

Esta concepción de la organización social de los cuidados centrada en el trabajo que se produce en el interior de los hogares supone que, en aquellos casos donde la red familiar no pueda satisfacer adecuadamente la asistencia a alguno de sus miembros, la familia tenga que privatizar o externalizar la provisión de esos servicios (Bettio, 2006; Pérez-Orozco, 2006). Cuando se trata de personas mayores y/o dependientes, la privatización de los cuidados puede sucederse por distintas vías; la más común en el sur de Europa, pero poco utilizada en los países del norte y centro del continente, ha sido la contratación de una empleada de hogar inmigrante (Platzer, 2006). Al comienzo de la década pasada, los datos mostraban que, mientras que en España tan solo el 1,9% de las trabajadoras extranjeras desempeñaban la tarea de los cuidados en el ámbito profesional dentro del sistema sanitario o los servicios sociales, en Noruega, por ejemplo, esta cifra ascendía hasta el 21,3%. Por el contrario, y de vuelta al caso español, la mayor parte de las trabajadoras inmigrantes se empleaban en tareas relacionadas con el servicio en los hogares, hasta un 15% (Ibid.).

La diferente organización del "trabajo de cuidados" en el seno de los regímenes de bienestar, y su delegación al servicio doméstico en el caso de los países del sur de Europa, también ha estado determinada por la evolución política y económica de cada una de estas regiones. Así, mientras en Suecia en los años 30 se estaba planteando un debate sobre la conciliación familiar y laboral, en la Europa fascista se intentaba relegar a las mujeres a sus roles de madres y esposas. En la Europa nórdica, parte de las tareas domésticas empezaron a traspasarse a los servicios de bienestar, siendo el estado el empleador en vez del hogar (Platzer, 2006). La extinción de los criados sobre la población activa en el caso sueco puede observarse en los datos que ofrece Sarti (2006: 234): en 1950, el porcentaje

de empleados domésticos sobre la población activa era de un 2,9%; en 1960, un 1,3% y en 1990 tan sólo representaban un 0,05%.

### **2.2.5. La Promulgación de la Ley de Dependencia**

Fue en la última legislatura del gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero cuando se produjo el mayor intento que hasta la fecha las instituciones públicas habían promovido en la reconversión de la organización social de los cuidados. Intento de reconversión impulsado a través de la promulgación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD), comúnmente conocida como ley de dependencia.

Hasta la promulgación de dicha ley, la cobertura asistencial que las administraciones públicas ofrecían a las personas mayores dependientes pasaba por diversas fórmulas; desde la institucionalización en residencias y asilos, a la hospitalización en casa por medio del servicio de ayuda a domicilio (IMSERSO, 2005). No obstante, a partir de los años 90 los expertos en gerontología y las políticas de la UE comenzaron a promover una filosofía más centrada en el desarrollo de las personas mayores dentro de su propio entorno (Ibid.), planteándose así la necesidad de potenciar los servicios comunitarios frente a los que requieren un régimen de internamiento. En el año 2012 las administraciones públicas solo prestaban atención al 12,3% de la población anciana. Teniendo en cuenta solo a aquellas personas con algún grado de dependencia, la cobertura institucional cubría las necesidades de alrededor de un 63% de este colectivo (IMSERSO, 2016).

La promulgación de la ley dependencia, entre otras cuestiones, debería haber solventado el limitado alcance de la atención pública a las personas dependientes. Pero lo cierto es que tanto las estrategias de implantación de esta ley, como posteriormente el importante tijeretazo presupuestario que siguió al estallido de la crisis, impidieron obtener resultados satisfactorios. Ni siquiera se consiguió la profesionalización de los servicios de cuidado a cargo del Estado, tal y como se pretendía originariamente a la implantación de esta ley (IMSERSO, 2016). Al contrario, favoreció la externalización del cuidado en los hogares a través de su programa de pagos directos a los cuidadores para compensar el trabajo familiar de asistencia a las personas dependientes, pues, a menudo, el dinero recibido por

la persona en situación de dependencia o por su familia, fue utilizado para “la contratación de cuidadoras asalariadas, tanto en situación regular como irregular, y muy especialmente de trabajadoras inmigrante” (Martínez-Buján, 2010: 111). La necesidad de muchas más horas de cuidado de las que financiaba la Ley de Dependencia, junto con la demanda de atención emocional, revitalizó la figura del trabajador doméstico interno y la aparición de nuevas modalidades de trabajo doméstico como la “asistencia” y “compañía” en horas concretas, noches y fines de semana (Ibid.). Todas estas modalidades desde el boom económico hasta la actualidad representan un importante nicho laboral para las mujeres extranjeras. Por ello, a menudo, se reconoce que aún con un propósito diferencial, la ley de dependencia ha favorecido la mercantilización de los cuidados y la expansión de los hogares como agentes de contratación laboral (Martínez-Buján, 2010, 2014; IMSERSO, 2016).



### 3. Aproximación Conceptual y Teórica al Estudio de las Trayectorias Laborales desde las Ciencias Sociales

Este punto tiene como principal objetivo el desarrollo conceptual y teórico desde los cuales se ha abordado el estudio de las trayectorias laborales en las ciencias sociales, más específicamente de aquellas trayectorias concernientes a colectivos desfavorecidos o minoritarios en el mercado de trabajo, tal y como las mujeres o los migrantes.

Inicialmente, abordaremos los principales conceptos utilizados en el estudio de las trayectorias laborales. En segundo lugar, definiremos la perspectiva analítica desde la cual va a ser abordado dicho estudio, este es el enfoque del curso de vida (*the life course approach*). Finalmente, haremos lo propio con las corrientes teóricas más fructíferas y reconocidas que desde el ámbito de las ciencias sociales han abordado tal problemática de estudio.

#### 3.1. Principales Conceptos

En las últimas décadas, el estudio de las trayectorias laborales en el caso español se ha utilizado, entre otras cuestiones, para analizar el modelo de empleo que surgió en España en los años 80, caracterizado por las altas tasas de contratación temporal, situaciones de empleo atípicas y una elevada rotación ocupacional. El cambio estructural iniciado en esta década a través de la estrategia de flexibilización y la consiguiente transformación de la “norma social del empleo” keynesiano-fordista (Castel 1995), se convirtió en el caldo de cultivo para el surgimiento y consolidación de diversas formas de empleo atípicas que en la actualidad constituyen las principales vías de contratación para jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Conceptualmente la noción de trayectoria laboral más utilizada hasta la fecha fue acuñada en los años 70 por Seymour Spilerman (1977) y, aunque ha sido muy discutida y cuestionada, presenta una solidez que perdura a lo largo del tiempo. Tal concepción parte, a su vez, de la distinción entre carrera y trayectoria laboral. Entiende Spilerman (1977) la carrera laboral como la historia profesional de un individuo particular, mientras, el

término de trayectoria alude a la historia laboral que es común a la fuerza de trabajo que ocupa un determinado estrato laboral (Spilerman, 1977). La trayectoria, por tanto, comporta la existencia de un conjunto de puestos ocupacionales entre los que existe una alta probabilidad de movilidad y, por consiguiente, una secuencia de posiciones laborales compartida por un grupo de trabajadores. De manera complementaria, intentando abarcar la multidimensionalidad del término, podemos definir a la trayectoria laboral como el conjunto de contingencias, en base al empleo, que dibujan un itinerario que puede ser de avance, estancamiento o incluso retroceso. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social. Desde una perspectiva social, la trayectoria laboral puede ser un indicador bastante completo de las oportunidades que la sociedad ofrece a sus miembros mientras éstos están empleados (Miguélez et al., 2011).

No obstante, la complejidad y multidimensionalidad del término dificulta su operacionalización y, por tanto, su estudio; por lo que ésta a menudo es entendida como la secuencia de contingencias ocupacionales que suceden a lo largo de la vida de los individuos (Miret et al., 2008).

### **3.1.1. Inserción laboral**

La inserción es considerada como el “momento inicial” o “toma de contacto” de un proceso posterior (Moreno-Colom, 2014). Desde el lado de la demanda, el elemento clave a considerar para entender la forma de inserción, sea de inmigrantes, autóctonos, hombres o mujeres, se sitúa en el modelo productivo: el sector, el tamaño de la empresa, y el tipo de contrato expresan una demanda que condiciona la forma de entrada de la oferta de trabajadores. Por lo que concierne a la población inmigrante, y desde el lado de la oferta, la falta de experiencia laboral en el país receptor, los problemas de transferibilidad del capital humano adquirido en el origen y su consiguiente devaluación, el desconocimiento del idioma nativo y/o una situación de irregularidad administrativa, actuarían como determinantes de una forma de inserción diferencial respecto a la población nativa (Chiswick, 1979; Portes y Sensenbrenner, 1993; Massey y Denton, 1995; Chiswick et al., 2002; Portes y Rumbaut, 2006). Los inmigrantes se insertarían de forma preferente en actividades poco cualificadas, inestables, de bajos salarios, induciendo unas trayectorias

laborales presumiblemente más desestructuradas y discontinuas (Massey y Denton, 1995; Chiswick et al., 2002; Portes y Rumbaut, 2006).

Otro de los problemas que acarrea la inserción de la población inmigrante en puestos del estrato secundario tiene que ver con la falta de expectativas de formación en el trabajo lo que, a su vez, condena a este grupo de trabajadores al “atrape” en puestos precarios (King y Zontini, 2004; Booth, 2003). Además, cuando la inserción tiene lugar en puestos donde no es posible la acumulación de capital humano específico, dado que no ofrecen ningún tipo de formación al empleado, la posibilidad de movilidad vertical se vuelve remota. Ello explica por qué mientras la movilidad ascendente de la población inmigrante es un proceso poco probable en las primeras etapas de inserción, la movilidad horizontal (o rotacional) es mucho más usual (Chiswick et al., 2002; Redstone, 2006).

### **3.1.2. Movilidad Ocupacional**

La movilidad ocupacional sería el hilo conductor en el diseño y desarrollo de las trayectorias profesionales de las trabajadoras domésticas inmigrantes, en tanto el momento, frecuencia y tipo de movilidad experimentada acabaría conformando una trayectoria ocupacional determinada. Ahora bien, cuando intentamos discernir las causas de tales procesos de movilidad (o de la ausencia de éstos) y, específicamente aquella movilidad que concierne a la población migrante femenina, desde la literatura científica son diversas y no pocas veces contradictorias las explicaciones que se vierten al respecto.

Lo primero que convendría señalar es que hasta hace poco tiempo los estudios sobre integración laboral de los inmigrantes en España se enfocaban principalmente en la ubicación sectorial y en la asimilación salarial de esta masa de trabajadores (Garrido y Toharia, 2004; Sanromá et al., 2009; Garrido y Miyar, 2008; Gil-Alonso y Domingo, 2008), o en el impacto de ésta en la organización y dinámica laboral española (Solé, 2001; Carrasco et al., 2008; Iglesias y Lorente, 2008) siendo más escasas las investigaciones sobre los procesos de movilidad (Vono y Vidal-Coso, 2012; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015). Esto se debe, entre otros motivos, a que el estudio de la movilidad laboral requiere una información estadística más completa en base a datos longitudinales que, por lo general, son escasos, más en países de reciente tradición migratoria como España. Además, el estudio de la movilidad

laboral supone entender la inserción laboral de la población inmigrante como un proceso mantenido en el tiempo que se inicia en el país de origen y que define determinadas trayectorias sociolaborales.

En la literatura sociológica, el término movilidad social hace referencia a los movimientos de los individuos y de los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas (Erikson et al., 1979) y se relaciona con la estratificación social. La movilidad vertical alude a los movimientos ascendentes o descendentes en la estructura socioeconómica. Por tanto, es un tipo de movilidad que se relaciona con variaciones respecto a la renta y al estatus social y profesional que pueden experimentar los individuos. La movilidad vertical ascendente ha sido tomada habitualmente como un indicador de fluidez social e igualdad de oportunidades, pues permite la promoción social de los individuos desde diversas posiciones socioeconómicas (Erikson et al., 1979; Giddens, 1991; Green, 1999). Por el contrario, la movilidad horizontal (rotación) se refiere a cambios ocupacionales (cambios de empleo) que no implican una variación en términos jerárquicos de la posición sociolaboral, pues esta sucesión de empleos se da entre puestos con similar cualificación, remuneración y estatus. Sería, por tanto, un indicador de rigidez o cierre social (Erikson et al., 1979; Green, 1999).

En los estudios sobre inmigración y mercado de trabajo, *la movilidad intrageneracional* ha tomado habitualmente como referencia el último trabajo de los inmigrantes en el país de origen y el primer trabajo en el país de acogida, así como los sucesivos cambios de posiciones (Green, 1999; Chiswick et al., 2002). La segunda perspectiva, no integrada en este estudio, *la movilidad intergeneracional* se ha utilizado para investigar los procesos de fluidez y reproducción social; en el caso específico de los migrantes se aplica en aquellas investigaciones que comparan la integración socioeconómica de los descendientes de los inmigrantes (segundas o sucesivas generaciones) respecto a sus progenitores (Miret et al., 2008).

B. R. Chiswick aparece como uno de los mayores referentes en los estudios sobre movilidad laboral de la población inmigrante (1978, 1991, 2002, 2009), inaugurando el camino de la consiguiente proliferación analítica. El autor estadounidense publicó una serie de trabajos en los que sostenía la existencia de un patrón aparentemente universal que presentaría la población inmigrante en cuanto a salarios y ocupaciones en sus



procesos de integración en las sociedades de acogida. Este patrón en forma de “U”, se caracterizaría por un inicial descenso salarial respecto a la población nativa con similares características, y un descenso en la categoría profesional respecto a la ocupada en sus países de origen. Tal proceso de movilidad laboral descendente tendría lugar durante aproximadamente los primeros 5 años de residencia en las sociedades de acogida. Los problemas de transferibilidad de credenciales formativas (Chiswick, 1991; Chiswick et al., 2002), la distancia o lejanía económica, cultural o lingüística entre país de origen y de destino (Redstone, 2006), y las posibles deficiencias en el capital humano adquirido en el origen (Chiswick y Miller, 2009) serían las principales explicaciones a esa inaugural movilidad descendente. Después de este lapso inicial, y con independencia del origen étnico, los trabajadores inmigrantes empezarían a experimentar una movilidad ascendente en salario y categoría profesional que los equipararía a sus homólogos nativos. Por tanto, a una inicial movilidad descendente le seguiría un proceso de «contra-movilidad» ascendente (Green, 1999; Chiswick et al., 2002; Redstone, 2006). No obstante, tanto en el contexto europeo como en el norteamericano hay autores que han insistido en matizar los planteamientos de la pauta de movilidad en forma de U, alegando que los procesos de movilidad descendente y ascendente de los inmigrantes presentan notorias diferencias en base al origen étnico de éstos. Lo que conlleva a que determinados grupos de inmigrantes estén persistentemente desaventajados en las sociedades de destino, sin apenas experimentar movilidad ascendente, incluso varios años después de la llegada al país de destino (Reich, 2008; Reyneri y Fullin, 2011).

La persistencia de las desventajas ocupacionales (estancamiento y movilidad descendente) entre ciertos colectivos de inmigrantes y segundas generaciones, lo que teóricamente ha venido a conceptualizarse como *ethnic penalties* (Heath y Cheung, 2009), vendría motivada tanto por la menor acumulación de estos grupos en todo tipo de capitales (humano, social, cultural), como por una inicial posición ocupacional más desventajosa que el resto de los grupos (Portes y Rumbaut, 2006; Heath y Cheung, 2009). Otros factores como la perpetuación de la irregularidad administrativa, la segregación territorial o la lejanía cultural también han sido expuestos como asiduos obstáculos en la adecuada integración de estos grupos (Heath y Cheung, 2009).

En cualquier caso, la movilidad ocupacional dependería tanto de factores estructurales, como oportunidades reales de ascenso y promoción, como del rendimiento de los recursos adquiridos por los individuos.

### **3.1.3. Trayectoria Laboral**

Una de las primeras aproximaciones sociológicas al estudio de las trayectorias laborales (Slocum, 1966) entiende a ésta como una secuencia ordenada de avances a lo largo de un periodo de tiempo determinado que implica el desempeño de actividades y roles de mayor responsabilidad y prestigio.

La tipología sobre trayectoria laborales creada por Spilerman (1977), la más utilizada dentro del mundo académico hasta la fecha, parte de la necesaria distinción entre carrera y trayectoria laboral. La carrera laboral se refiere a la historia profesional de un individuo particular, mientras el término de trayectoria alude a la historia laboral que es común a la fuerza de trabajo que ocupa un determinado estrato laboral y que, a su vez, se asemejan en toda una serie de características sociodemográficas tales como nivel de cualificación, experiencia, edad u origen (Miret et al., 2008). La trayectoria, por tanto, comporta la existencia de un conjunto de puestos ocupacionales entre los que existe una alta probabilidad de movilidad y, por consiguiente, una secuencia de posiciones laborales compartida por un grupo de trabajadores (Ibid.).

Las trayectorias pueden tener uno o varios puertos de entrada. Aunque ciertos puertos se hallen cerrados para determinadas edades y niveles educativos, la cualificación es determinante en un primer momento permitiendo el acceso al individuo en posiciones avanzadas o retardadas de dichas trayectorias, o ambas cosas al mismo tiempo (Toharia, 1983; Toharia et al., 2001). A través de estos mecanismos la educación formal del trabajador decide, en el momento en que éste accede al empleo, su estatus e ingresos, entre otras cuestiones.

No obstante, estudios coetáneos y posteriores a las tesis de Spilerman también encuentran la comunidad de residencia, género u origen étnico factores modeladores de las trayectorias laborales en tanto las desigualdades que traen aparejadas a nivel social, familiar, jurídico etc., son trasladadas al mercado de trabajo (Gordon, 1972; Braverman, 1974; Toharia, 1983; Humphries y Rubery, 1984; Rubery y Smith, 1999; Toharia et al.,

2001; Reich et al., 2008). La discriminación/desventaja se produciría entonces imponiendo barreras en las entradas de algunas trayectorias, o bien pagando menor sueldo por un mismo trabajo. En cualquier caso, las pautas de movilidad o líneas de carreras vendrían condicionadas en los trabajos de Spilerman (1977) por la estructura empresarial del mercado de trabajo, en tanto distribución de ocupaciones, formas de reclutamiento, recompensas etc., y por las características sociodemográficas del mercado de trabajo, principalmente la combinación por ramas de actividad de individuos que comparten un mismo tiempo y espacio laboral (Toharia et al., 2001).

En el modelo de Spilerman también cobran relevancia aquellos factores de atracción/retención/presión, pues éstos serían los que condicionarían el cambio o el continuismo de la trayectoria laboral. Los factores de atracción son aquellos que animan a una persona a cambiar de trayectoria profesional debido a las ventajas comparativas sobre su actual situación. Por el contrario, los factores de retención obstaculizan el abandono de la trayectoria laboral actual pese al descontento con la misma (privilegios acumulados por antigüedad en el trabajo, por ejemplo). Finalmente, los factores de presión son los que inducen a continuar en un trabajo poco atractivo, como la esperanza de mejora futura en ingresos y estatus. Spilerman (1977) también señala tres tipos de recompensas laborales esperadas por el trabajador: ingresos económicos, satisfacción laboral y estatus. Buscando la dimensión aplicable del concepto de trayectoria laboral podemos concebir a ésta como la reconstrucción de los cambios de posiciones profesionales a lo largo de la vida laboral de las personas, así como el contexto institucional, las normas y las estructuras en las cuales se enmarcan. Es decir, permite observar las llamadas temporalidades sociales, las cadenas de acontecimientos individuales y también estructurales (Toharia, 1983).

El concepto de trayectoria ofrece una perspectiva longitudinal acerca de los cambios de posiciones ocupacionales y salariales que se suceden a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, el cual integra tanto el momento y forma de la inserción, como los sucesivos procesos de movilidad. Según Dombois (1998), el análisis bajo la luz del concepto de trayectoria profesional “permite reconstruir el proceso de asignación de personas a posiciones sociales relacionado con el tiempo de vida de estas, y con una determinada perspectiva del tiempo histórico” (citado en Miguélez et al., 2011:25).

Las investigaciones llevadas a cabo a España acerca de la trayectoria laboral de las trabajadoras inmigrantes todavía son escasas debido, principalmente, al carácter reciente de la inmigración en nuestro país. No obstante, en apartados posteriores repasaremos los resultados más destacados de las investigaciones llevadas a cabo en España sobre la trayectoria laboral de los inmigrantes, particularmente, de las mujeres extranjeras empleadas en el servicio doméstico.

### 3.2. Enfoque Analítico: La Perspectiva del Curso de Vida (The Life Course Approach)

Integrada bajo la etiqueta de estudios de *life course approach*, desde los años 80, nuevas perspectivas teóricas y metodológicas han investigado diversas cuestiones relacionadas con las trayectorias laborales y la movilidad ocupacional desde el enfoque de los estudios biográficos<sup>3</sup> (Sorensen et al., 1986; Mayer y Tuma, 1990; Heinz, 1993). En este marco, los estudios biográficos demuestran su fortaleza para estudiar tanto fenómenos estructurales como las dinámicas de cambio. No se basa simplemente en el estudio de las estructuras a partir de la singularidad de una vida, sino también en el análisis de las secuencias de cambio del curso vital sobre los procesos históricos de la sociedad (Sorensen et al., 1986). La interacción entre contexto y estructuras sociales e historia personal se manifiesta al analizar las consecuencias de ciertos acontecimientos “macro” sobre la continuidad en la dirección de las trayectorias vitales “micro”. En este sentido, la incorporación de la dimensión temporal permite un análisis de los procesos de cambio a nivel individual y colectivo (familias, cohortes), al examinar las posiciones que ocupan los individuos en distintos momentos del ciclo de vida particular y social.

Por tanto, el enfoque del curso de vida intenta explicar bajo un mismo marco de referencia teórico, las transiciones (*events*), y las trayectorias vitales en cualquiera de las esferas sociales en las que se desarrolla la cotidianidad de los individuos (educación, familia y empleo como las más importantes). Ese marco de referencia pone de manifiesto la relevancia de las interconexiones entre los procesos micro y macro en la configuración del curso de vida. Las diferentes secuencias de transiciones y/o las variantes observables de trayectorias vitales son tomadas como el resultado de la interconexión entre

---

<sup>3</sup> Los estudios biográficos se constituyen como un campo de investigación en las Ciencias Sociales a principios del siglo XX. Sus orígenes se asocian a los numerosos análisis que, en el marco de la Escuela de Chicago, proliferaron a partir de la década del ‘20 en base a estudios de caso<sup>1</sup>. Sin embargo, es en el ámbito de la antropología norteamericana donde el método biográfico alcanza su mayor desarrollo y expansión.

características individuales y estructuras sociales, a partir de las cuales se configuran los diversos roles (Sorensen, 1986)

Por tanto, el enfoque *life course* aparece como una perspectiva interdisciplinaria cuya unidad de análisis es el curso de vida de los sujetos.

A su vez, dicho enfoque se sustenta sobre cinco postulados que reflejan la especificidad de su abordaje analítico, conformando el marco interpretativo que subyace al análisis de las trayectorias en distintos espacios sociales (Blanco y Pacheco, 2003; Elder, 2003).

- 1) Principio de desarrollo a lo largo del tiempo: es necesaria la aplicación de una perspectiva longitudinal (a largo plazo) para el análisis relacional entre cambio social y progreso individual. Es decir, la asunción de un enfoque que revele las interconexiones entre el tiempo individual y el histórico social.
- 2) Principio de tiempo y lugar: el curso de vida de los sujetos se inscribe en determinadas escalas de tiempo y lugar, las cuales permiten contextualizar el desarrollo de sus biografías.
- 3) Principio de *timing*: el impacto de un evento o cambio en el desarrollo humano está asociado al período en el que éste tiene lugar. Es decir, su repercusión y consecuencias variarán en función del momento vital en el que se encuentren los sujetos.
- 4) Principio de vidas interconectadas (*linked lives*): dicho principio destaca la relevancia del entorno social de los sujetos y las relaciones en las que éste se encuentra inmerso. Es decir, se podría hablar de igual modo del principio de interdependencia en tanto las transiciones o eventos que tienen lugar en la vida de los individuos pueden influenciar y modelar la dirección y orden de las trayectorias de otros sujetos de su entorno.
- 5) Principio de libre albedrío: las elecciones y acciones que los individuos llevan a cabo en la construcción de su propio curso de vida tienen lugar en el interior de estructuras de oportunidades limitadas y condicionadas, a su vez, por las circunstancias histórico-sociales.

El curso de vida de los sujetos es el resultado del entrelazamiento de múltiples trayectorias desarrolladas en diversas dimensiones sociales -escuela, trabajo, vida reproductiva, migración, etc. – cuya articulación o interconexión conforma la “trayectoria vital” de un sujeto (Blanco y Pacheco, 2003).

No obstante, unas trayectorias suelen tener primacía sobre otras, sirviendo las primeras de hilo conductor de las segundas (Blanco, 2002). La relevancia o supremacía de unas trayectorias, en esencia, depende del momento de vida de los sujetos, de si éstos, por ejemplo, anteponen el desarrollo en la esfera productiva o laboral frente a la reproductiva o a la inversa.

Conceptualmente el enfoque de curso de vida propone tres nociones en las que disgregar o diseccionar el transcurso vital de los individuos.

El concepto de *transición* hace referencia a eventos específicos en ciertos momentos de la vida que conllevan cambios de posición, situación o estatus (Blanco y Pacheco, 2003). Las transiciones están contenidas en las *trayectorias*, y mientras las primeras representan el tránsito de un estado a otro (de la juventud a la adultez, del ciclo básico al superior, del desempleo a la actividad, etc.), la trayectoria se define como el conjunto de esos pasajes y estados; aquellas secuencias de transiciones y posiciones en un período determinado (Ibid.). Por último, la noción de *turning point* o punto de inflexión hace referencia a “momentos especialmente significativos de cambio”. Se trata de eventos que provocan importantes transformaciones en el curso de vida de los individuos que, a su vez, se traducen en virajes en la dirección de la trayectoria (Blanco y Pacheco, 2003). Estos períodos de cambio pueden encontrar su génesis tanto en grandes transformaciones históricas (como puede ser una crisis económica o una guerra), como en sucesos personales (cambios residenciales, ocupacionales, formación familiar etc.).

No obstante, los enfoques *life course* no entienden las interconexiones micro-macro de manera homogénea y universal (Sorensen, 1986). Es decir, determinadas características de los individuos (atributos o recursos) no tienen por qué implicar siempre mayores oportunidades de acceso a determinadas posiciones o que, a la inversa, determinadas posiciones causen siempre un conjunto de acciones individuales. Es decir, acceder a una determinada posición puede conllevar, aparte de diferencias en los resultados obtenidos,

unos vínculos diferentes entre las características y los recursos individuales y las recompensas ligadas a esa posición determinada (Elder, 2003; Blanco y Pacheco, 2003).

En suma, dicha perspectiva nos permite comprender el tiempo desde la vida de los propios individuos en articulación con procesos sociales más generales, que se encuentran mediatizados por la posición del sujeto en la estructura social.



### **3.3. Principales Corrientes Teóricas**

A continuación, realizaremos un repaso por las perspectivas teóricas que en las últimas décadas han tenido mayor influencia en los estudios sobre el mercado de trabajo, específicamente sobre el desarrollo de las trayectorias profesionales. Haremos un abordaje por los enfoques originarios, propios de los análisis económicos, como la teoría ortodoxa o el enfoque del capital humano, hasta perspectivas más próximas en el tiempo, cuya génesis se establece en los estudios sobre género y economía crítica. Todo ello pasando previamente por las corrientes estructuralistas, más cercanas a la sociología y a los enfoques multidisciplinares.

Aunque contrapuestas en diversos puntos, todas las corrientes teóricas que proseguiremos a referenciar suponen las aportaciones explicativas que mayor calado han tenido en las investigaciones sobre movilidad y trayectorias profesionales. Cuya disonancia, sirve para entender la configuración de los itinerarios laborales como procesos paralelos y sinérgicos en los ámbitos micro y macro, individual y estructural.

#### **3.3.1. El Enfoque Ortodoxo**

El enfoque ortodoxo basa sus estudios laborales bajo el supuesto de considerar al mercado de trabajo un espacio similar, con lógicas y dinámicas paralelas al mercado de bienes y servicios y a las trayectorias laborales como procesos de ajuste entre las competencias de los trabajadores y las recompensas disponibles (Toharia, 1983). Erigido sobre los supuestos fundamentales de la economía clásica, el enfoque ortodoxo, desde su óptica del equilibrio, encontraba dificultades para explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y, sobre todo, las desigualdades salariales entre individuos semejantes. De dicha problemática explicativa, y sin abandonar los principales postulados del legado neoclásico, surgen teorías dentro de este mismo enfoque que pretender mejorar la solidez de los modelos de ajuste. En esta investigación vamos a repasar aquéllos cuyo enfoque está dirigido hacia grupos sociales con un enfoque orientado a grupos sociales como las mujeres o los inmigrantes. Estos modelos son: la teoría del capital humano, la teoría de la discriminación estadística y la teoría de la competencia por los puestos de trabajo.

### 3.3.1.1. La Teoría del Capital Humano

El punto de partida de la teoría del capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974) sobre la construcción de las trayectorias laborales (en general, sobre el funcionamiento del mercado de trabajo) es la racionalidad económica, entendiendo al mercado de trabajo como un espacio arbitrado por la ley de la oferta y la demanda, como cualquier otro mercado de bienes y servicios (Friedman, 1977; Phelps, 1970). Los trabajadores invierten en la adquisición de una serie de recursos de capital humano (capacidades productivas), esperando que los rendimientos de su inversión superen los costes (tanto directos como de oportunidad). Pero, los beneficios de tal inversión se recogerán tras un periodo de progresivo ajuste (matching) entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas, puesto que tal inversión se realiza sobre todo durante la juventud. Entonces la teoría del capital humano establece una relación causal entre la formación de la mano de obra, la productividad y los salarios, llegándose a la conclusión de que la formación reduce la probabilidad de estar desempleado y, por consiguiente, de desarrollar trayectorias laborales inestables o discontinuas (Mincer, 1974).

No obstante, debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, el periodo de tiempo que requiere el ajuste entre inversiones y recompensas suele abarcar toda una fase inicial de la carrera laboral, que se caracteriza por una considerable inestabilidad (Blanco y Gutiérrez, 1996). Los indicadores disponibles acerca de las cualidades del empleo (salario, por ejemplo) y la productividad del trabajador (a través del curriculum) no son garantías 100% fiables, por lo que la búsqueda de información, siendo costosa, inducirá desajustes que, a su vez, son los responsables de la movilidad laboral (Becker, 1985).

La dirección ascendente o descendente de esa movilidad dependerá de si ésta se produce por decisión del trabajador —se supone que por descubrir que las recompensas y oportunidades conseguidas en el empleo presente son inferiores a las que puede obtener en virtud de sus recursos— cabe pronosticar que dará origen a una movilidad ascendente. En oposición, si la disolución de la relación laboral es por iniciativa del empleador, es de esperar que la movilidad resultante sea directa o indirectamente (o sea, mediando un período de desempleo) descendente (Becker, 1985).

La idea de la movilidad laboral como proceso de ajuste parte de la concepción de un mercado de trabajo completamente abierto donde tienen lugar cambios de trabajo de doble signo (ascendente y descendente), y predominantemente externos (con cambio de empresa) (Phelps, 1970; Friedman, 1977). Sin embargo, la observación empírica muestra que la mayoría de los procesos de movilidad se realizan dentro de límites constituidos por los mercados llamados profesionales u ocupacionales. A partir de ese tipo de constataciones, la teoría del capital humano ha reconocido la existencia de *trayectorias típicas de movilidad profesional* o, en su propia expresión, de “career mobility” (Sicherman y Galor, 1990). Una de las mayores virtudes de estas teorías de la movilidad es su capacidad de interpretar de forma variable los desajustes en las etapas iniciales, en particular el fenómeno de la sobrecualificación (Sicherman, 1991). La inserción en empleos que requieren recursos educativos inferiores a los que el individuo posee (algo cada vez más frecuentes en las sociedades occidentales) sería una estrategia para acumular cualificaciones y experiencia laboral específicas y transferibles a otros empleos; es decir, para seguir acumulando capital humano (Ibid.). En esas situaciones, habría que suponer que el desajuste no es solo un fallo en el funcionamiento del mercado, sino un mecanismo por el cual se compensan, a través del aprendizaje, las deficiencias de la educación formal. De este modo, habría que concebir la etapa inicial no sólo como de exploración, sino también de aprendizaje.

En cualquier caso para la T<sup>a</sup> del capital humano las diferencias de resultados en las trayectorias laborales de los trabajadores, en esencia, son achacables a la desigual inversión que éstos realizan en capital humano, sobre todo durante la infancia y la juventud; de tal forma que, aquellos sujetos que hayan invertido más en la adquisición de capital humano no solo obtendrán recompensas más elevadas, sino que, además, su curva de ingresos en relación con su edad también tendrá una progresión ascendente más precoz (Toharia, 1983). No obstante, tal supuesto genera una pregunta casi inmediata ¿de qué depende la desigual inversión de capital humano de los individuos? En la versión más actualizada de esta teoría que ha venido a llamarse nueva economía familiar (Becker, 1987), la clave estaría en el ciclo de vida de los individuos como fases distintivas del reconocimiento de este mismo capital humano.

Los contextos en los que se realiza la inversión de capital humano varían a lo largo del curso vital, así como los agentes que toman decisiones y su lógica. Por ejemplo, durante

la infancia y la adolescencia la inversión se realiza en el entorno familiar y las decisiones son tomadas por los progenitores. Durante la temprana juventud, aunque la figura de los padres siga siendo relevante, los individuos adquieren mayor autonomía para decidir si entran al mercado de trabajo, o si por el contrario continúan con los estudios secundarios posobligatorios, así como la modalidad de éstos. En una tercera fase, la que constituye la entrada al mercado laboral y los primeros empleos las decisiones de formación se concretan en la formación del puesto, correspondiente tanto a los jóvenes como a las empresas (Becker, 1987).

Este enfoque acerca de las diferencias de inversión en capital humano ha influido considerable en la manera de abordar las diferencias que por razón de género se dan entre las carreras laborales de los trabajadores; diferencias que tales enfoques achacan fundamentalmente a la preferencia de las mujeres por carreras y ocupaciones más vinculadas a la inversión en capital doméstico frente al capital de mercado (en parte justificable por los padres y el entorno social en el que tiene lugar la educación primaria y secundaria) (Phelps, 1972; Becker, 1985, 1987). En segundo lugar, durante las primeras etapas de la trayectoria laboral, las mujeres también se orientarían de forma preferente a las inversiones de tipo genérico frente a las de tipo específico, lo que se traduce en una menor lealtad a la empresa y, por ende, más frecuentes salidas del mercado de trabajo con menos penalizaciones en los ingresos (Becker, 1985).

Otra de las razones que la literatura ortodoxa suele señalar para explicar la diversidad de trayectoria laborales proviene del conjunto de comportamientos que han sido conceptualizados como *job search* (Mortensen, 1991); referentes, por un lado, al grado de dedicación de los sujetos a buscar un empleo (normalmente medido en tiempo de búsqueda) y, por otro lado, a la calidad de la exploración de los primeros empleos. Es decir, el grado y el tipo de información sobre las condiciones del puesto que condicionan la duración en la fase exploratoria.

La dependencia entre posiciones también ha sido entendida como otro de los elementos de diferenciación entre carreras laborales, enfocándose en el estudio de los efectos causados por las situaciones de desempleo (Borjas y Heckman, 1980; Mühleisen y Zimmermann, 1994). En tanto una mayor alternancia entre situaciones de desempleo y una duración más amplia de estas situaciones aumentaría la probabilidad de que un

individuo estuviera desempleado en un momento determinado. Así, la presencia de situaciones de desempleo en los momentos de la inserción ocupacional parece aumentar las probabilidades de experimentar en un futuro el desempleo (ibid.); aunque siempre teniendo en cuenta que el grado de correlación también viene determinada por otros elementos como la configuración institucional del mercado de trabajo.

#### 3.3.1.2. La Teoría de la Discriminación Estadística

Impulsada por Arrow (1973) y Phelps (1972) la Tª de la Discriminación Estadística sostiene que en el mercado los empleadores juzgarán a un trabajador/a en función de las características medias del grupo o grupos a los que pertenece, y no en función de sus características o capacidades individuales, dado el contexto de incertidumbre e información imperfecta de los mercados. “Los juicios son correctos, reales u objetivos, en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo” (Thurow, 1975 citado en Fernández-Huerga, 2010:27).

Dado que sería muy complejo y costoso obtener información detallada sobre la productividad potencial de los solicitantes de empleo, los empresarios basan su elección en las características percibidas de los distintos colectivos de trabajadores. La consecuencia inmediata es la frecuente utilización de consideraciones subjetivas y estereotipadas como la raza, el origen, el sexo o la edad, para decidir a quién contratar. Así, por ejemplo, sería frecuente utilizar el origen como variable aproximada sobre la obediencia y maleabilidad de los trabajadores, la raza o etnia como indicador de determinadas actitudes hacia el trabajo o en su grado de compromiso hacia el mismo, y el género como itinerario de fuerza física o dedicación al trabajo (Thurow, 1975).

#### 3.3.1.3. Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo (Teoría de la Cola)

El modelo de competencia por los puestos de trabajo (*job competition*) (o teoría de la cola) desarrollado por Thurow (1975) aunque suele considerarse una teoría próxima a la visión ortodoxa del mercado de trabajo, dado que la estructura ocupacional que el autor propone, en último término, surge de la conducta racionalizadora de las empresas, presenta notorias divergencias con los modelos de la economía clásica: en su concepción

dinámica, en la endogeneización de la tecnología, o en la concepción del proceso de determinación salarial como un mecanismo modelado por factores sociales. Así mismo, guarda alguna importante analogía con las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo; la más notoria la consideración de los factores de demanda como predominantes dentro del proceso de asignación de puestos en el mercado de trabajo. En cualquier caso, la consideraremos parte de los modelos ortodoxos dado su ánimo de corregir las imperfecciones de la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964).

El supuesto básico de la Teoría por la Competencia de los Puestos de Trabajo es la consideración de que la productividad va directamente ligada a los empleos y no a los trabajadores. Dada la búsqueda de minimización de costes de formación, los empleadores ordenarán a los trabajadores en función de los costes de instrucción que hayan realizado; de aquí surge el concepto de «cola o fila» de trabajo. Por otro lado, los trabajadores invertirán más en educación bajo el supuesto de que sus credenciales académicas incrementan sus posibilidades de incorporación a las corporaciones más competitivas. Ya que, según esta teoría, los trabajadores se clasifican de acuerdo con la relación existente entre su productividad potencial y sus tarifas salariales, los primeros de la cola -los mejor y más formados- serán los trabajadores más solicitados por los empleadores. Mientras, los puestos menos deseables serán cogidos por los trabajadores más vulnerables (Thurow, 1975). Desde una perspectiva dinámica, la expansión del empleo fomentaría tanto la contratación por parte de los empresarios de más trabajadores desfavorecidos -ya que se agotarían los primeros puestos de la cola-, como una mayor formación a éstos con el objetivo de aumentar su productividad potencial. Sin embargo, la Teoría de la Cola no tendría tanto alcance en la asignación de puestos del mercado secundario como sí del primario (Toharia, 1983), pues la falta de estabilidad de los puestos secundarios, y la excesiva rotación de los trabajadores, desincentivaría al empleador a ofrecer mayor formación y al empleado a formarse.

El modelo de competencia por los empleos también predice una correlación positiva entre recompensas laborales y recursos personales. Así, aquellos sujetos que accedan a empleos propios del estrato primario verán crecer de forma más precipitada sus recompensas y recursos, por lo que tendrán carreras laborales más ordenadas y ascendentes. Por el contrario, quienes tengan sus primeras experiencias laborales en el estrato secundario sufrirán un retardo en su nivel de recompensas y recursos padeciendo, a la vez, itinerarios

laborales menos ordenados, llegando incluso a ser caóticos para quienes por ocupar los últimos puestos de la cola se vean relegados por más tiempo, o incluso definitivamente, a los puestos del mercado secundario (Toharia, 1983).

### **3.3.2. Las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo**

El enfoque alternativo a las corrientes ortodoxas más fructífero en el estudio de las trayectorias laborales proviene de las corrientes ligadas a las Teorías de la Segmentación del Mercado de trabajo (TSMT), quiénes, a grandes rasgos, enfatizan la importancia de los factores institucionales en la modelación de las carreras profesionales de los individuos; concretamente la segmentación de los mercados de trabajo en estratos discontinuos con funcionamientos y lógicas diferentes (Kerr, 1959; Galbraith 1967; Averitt 1968; Doeringer y Piore, 1971; Gordon, 1972; Edwards y Reich, 1982; Kerr, 1988). Es decir, las TSMT afirman que los factores estructurales limitan y constriñen las decisiones individuales respecto al mercado de trabajo. Uno de los planteamientos más reconocidos de las TSMT es la existencia de barreras ocupacionales dentro del mercado de trabajo, las cuales, a su vez, generarían segmentos de grupos ocupacionales entre los que sería poco usual la movilidad (Doeringer y Piore, 1971). Segmentos generados tanto en base a las cualificaciones exigidas en las ocupaciones, como en la capacidad de acción colectiva de los grupos de trabajadores, ya que ambas condiciones les permiten aislarse de la competencia de otros trabajadores a través de la exigencia de credenciales o bien a través de la organización sindical o gremial (Ibid.).

Por tanto, mientras el enfoque ortodoxo concibe la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia (aunque imperfecta), obviando factores sociales e institucionales, el enfoque segmentacionista considera los itinerarios laborales como procesos dirigidos y modelados por fuerzas estructurales de diversa índole.

El primer supuesto de esta perspectiva es el reconocimiento de la existencia de un conjunto de puestos o segmentos laborales con características de acceso, recompensas y movilidad muy similares dentro de cada uno de ellos, pero distintas al resto de segmentos (Doeringer y Piore, 1971; Piore, 1975). Es la existencia de barreras ocupacionales dentro del mercado de trabajo (principio opuesto al de la economía ortodoxa), la causante de la

generación de estos segmentos o estratos laborales, entre los cuales la movilidad sería escasa, dado los distintos niveles de exigencia en cada uno de ellos, en tanto cualificación y capacidad de acción colectiva. Criterios que, así mismo, funcionarían como elementos de protección frente a la competencia salarial del resto de la fuerza de trabajo.

Dentro de las corrientes estructuralista el enfoque de los *mercados internos de trabajo* ha sido una de las líneas de investigación más fructíferas empíricamente y más respaldadas hasta la fecha (Piore, 1971, 1975). La idea de la existencia de mercados internos de trabajo fue introducida originalmente por economistas de la corriente institucional (Kerr, 1950), y desarrollada más extensamente en los trabajos de Doeringer y Piore (1971) y Piore (1971, 1975). El supuesto base es que los mercados internos de trabajo se caracterizarían por relaciones de empleo a largo plazo, restringiendo el acceso a trabajadores externos, y priorizando el desarrollo de carreras de promoción interna como procedimiento fundamental de asignación de posiciones y salarios (Doeringer y Piore, 1971). Frente a un mercado primario se configuraría otro de carácter secundario organizado en torno a las pequeñas empresas intensivas en trabajo, pero de escaso rendimiento productivo. En este segmento o mercado secundario los salarios serían bajos, el empleo más inestable y con menor oportunidad de adquirir cualificaciones laborales (Piore, 1980). También las oportunidades de promoción serían menores que en el segmento primario, dado que los circuitos de movilidad (en parte por el menor tamaño de las empresas) son más escasos, por ello las recompensas inmediatas funcionarían a modo de motivación laboral (Ibid.).

Casi de forma simultánea, Bluestone (1970) proponía una concepción tripartita del mercado de trabajo al identificar un tercer segmento de la economía y el mercado de trabajo referente a aquellos empleos entorno a la economía sumergida o irregular. Ello también con el fin de justificar el atrapamiento que sufrían muchos trabajadores de ciertas actividades secundarias en los puestos de peor salario y cualificación. Por ello hizo especial ahínco en el papel que jugaban las barreras a la movilidad de los trabajadores entre uno y otro segmento y dentro de éstos, en tal atrapamiento.

Poco tiempo después, y en la misma línea, Piore (1975, 1980) refinó aún más la visión dualista del mercado de trabajo. Propuso una división adicional dentro del sector primario, entre un *segmento superior* y otro *inferior*, -distinción que acabaría siendo ampliamente aceptada por la corriente dualista-, de forma que el segmento superior



englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a trabajadores cualificados de “cuello blanco”; mientras, el segmento inferior se identificaría con las características habituales de los puestos manuales de los trabajadores de “cuello azul” (Piore, 1975).

Desde esta perspectiva, el factor clave para diferenciar el mercado primario de trabajo y el secundario (así como los diferentes estratos que comprenden uno y otro) reside en las pautas de movilidad sociolaboral que se producen dentro de cada uno de ellos, de forma que si éstas muestran una tendencia regular y continuada hacia el progreso denotarían la estancia en el sector primario, mientras los procesos de no movilidad (aunque sí de alta rotación) o movilidad descendente serían propios del estrato secundario.

Con el paso del tiempo algunos autores llegaron a proponer una concepción tripartita del segmento secundario, al ser cada vez más obvio, que al igual que en el segmento primario, existen importantes discrepancias entre los empleos secundarios. Divergencias establecidas en base a la informalidad/formalidad del trabajo, a la relativa dependencia o independencia de estos puestos de mercados de trabajo internos, y al sector de actividad perteneciente. Así, podríamos llegar a identificar tres subsectores o subsegmentos dentro del estrato secundario (Fernández-Huerga, 2010). De una parte, se encuentran los trabajos no estructurados, aquellos no pertenecientes a ningún mercado interno de trabajo. Además, en la gran mayoría de los casos son también puestos relacionados con la economía sumergida. En el caso de España la construcción, agricultura y los hogares que emplean a trabajadoras domésticas y cuidadoras, son los empleos más paradigmáticos dentro de este subsector. Una segunda distinción apela a aquellos trabajos pertenecientes a mercados internos secundarios donde, y a pesar de presentar estructuras internas formales, abundan los puertos de entrada y salida, las malas remuneraciones y la temporalidad contractual. Plantas de confección, servicios en hoteles, hospitales u otras grandes empresas donde se subcontratan servicios, son los principales ejemplos. Por último, cabría mencionar aquellos empleos vinculados con los mercados internos de trabajo, pero con escasas posibilidades de ascenso como, por ejemplo, la industria manufacturera o el trabajo en almacenes (Fernández-Huerga, 2010).

A expensas de que nunca constituyó un objeto de análisis prioritario dentro de la perspectiva dualista/institucionalista de las TSMT, los factores tecnológicos fueron

considerados la principal causa de segmentación laboral (Piore, 1980). Sin desmentir este supuesto, desde el enfoque de la economía política radical (Reich et al., 1973; Edwards, 1975, 1979; Bowles y Gintis, 1976; Edwards y Reich, 1982; Gordon, 1986) se prestó más atención al rol que dentro del proceso de segmentación jugaban ciertas características de la fuerza de trabajo tales como la raza y el sexo. En líneas generales, el supuesto básico de estos autores es que estas divisiones existentes en la oferta de trabajadores facilitan y sientan las bases de la segmentación laboral. Primero, porque esas diferencias contribuyen a fragmentar los intereses de los trabajadores, y, segundo, porque habitualmente se construye sobre ellas un trato diferenciado dentro del mercado de trabajo. En este sentido Reich, Gordon y Edwards (1973) identificaban cuatro procesos de segmentación en el mercado de trabajo: segmentación entre el mercado primario y secundario, segmentación dentro del sector primario (entre puestos independientes y subordinados), segmentación por raza y segmentación por género.

A este respecto Edwards afirmaba:

*(...) race and sex provide the most visible and most powerful differences for employers to play upon in creating divisions among their workers. Race and sex are powerful dividers, no doubt, precisely because employers can call upon the separate dialectics associated with each; that is, racism and sexism blur the distinctions between employer and employees and introduce different lines of identification.*  
(Edwards; 1979:176, citado en Fernández-Huerga, 2010:61).

En cualquier caso, empíricamente se ha evidenciado como el escaso desarrollo tecnológico en el mercado secundario -pues este tipo de ocupaciones apenas requieren conocimiento técnico-, unido al *efecto atrape* de los malos puestos, dificulta notablemente el tránsito del estrato secundario (o periférico) al central (o primario). Dicho efecto apunta a cómo en la medida en que el tiempo dentro del estrato secundario sea mayor, resulta cada vez más complicado para sus trabajadores acortar o disminuir las diferencias de cualificación respecto a los trabajadores del estrato primario (De la Rica et al., 2008). Ello, debido principalmente a la devaluación o depreciación que experimenta su capital humano al ejercer empleos típicamente secundarios (Booth et al., 2003).

### **3.3.3. La Perspectiva de Género: Los Enfoques de la Interseccionalidad**

La denominada perspectiva o enfoque de género ha devenido como el producto de un desarrollo conceptual que se originó aproximadamente en la década de los setenta. Dicha perspectiva ha abordado mayormente la constatación de las diferencias que existen entre hombres y mujeres en diferentes espacios sociales, y el énfasis en que éstas devienen finalmente en desigualdades, en el mercado de trabajo o en cualquier otro espacio societal (Davis, 1981; Crenshaw, 1989; Collins, 1993; Glenn, 2002; Browne y Misra, 2003, 2005).

Los enfoques de la interseccionalidad aluden a una perspectiva teórica y metodológica cuyo sentido es analizar y entender las relaciones de poder que se establecen en un sentido cruzado o interseccional y que dan lugar a diferentes categorías de diferenciación sobre las que se erigen las prácticas cotidianas de los individuos (Crenshaw, 1989; Collins, 1993; Browne y Misra, 2003). Es decir, se trata de explorar la diversidad y dispersión de las trayectorias vitales gestadas a partir de estructuras de poder diferentes, pero en constante conexión entre sí. Dicha perspectiva, acogida y desarrollada ampliamente por las corrientes feministas, también ha servido para explicar las múltiples contradicciones de estatus que pueden surgir a lo largo del desarrollo vital de las mujeres, resultado de la posición que éstas ocupan en múltiples estructuras de poder y privilegio. Concretamente en el imaginario feminista han sido tres las intersecciones sobre las que se ha prestado mayor atención: las injerencias que se establecen entre el género, la raza y la clase social.

Podemos hablar de la interseccionalidad en un sentido estricto, a partir de los años 80, a raíz de las críticas que el feminismo negro o antirracista vierte sobre la idea de la experiencia común del conjunto de mujeres; experiencia exaltada por el feminismo blanco y occidental, el cual obviaba las categorías de clase, raza o preferencia sexual, entre otras (Davis, 1981; Hooks, 1981; Crenshaw, 1989; Collins, 1990). Desde el contexto estadounidense, las investigadoras de la interseccionalidad sostenían que las opresiones a las que debían hacer frente las mujeres negras no podían ser capturadas holísticamente al ver las dimensiones raciales o de género por separado. Evita así el error de considerar las categorías como ejes paralelos o suma de discriminaciones (Anthias, 2006; Kerner, 2009). En la misma directriz el feminismo postcolonial, surgido en

contextos como el latinoamericano, también realizaron una severa crítica al feminismo tradicional, afirmando que éste ignoraba la posición de las mujeres negras, las indígenas, o las inmigrantes en sociedades patriarcales, coloniales y capitalistas (Hooks, 1981, 1984; Bulbeck, 1998; Oliva, 2004).

Respecto a nuestro objeto de estudio, las investigaciones de género que han implementado las perspectivas de la interseccionalidad en el mercado de trabajo han destacado la importancia de las condiciones y estructura familiar sobre el rendimiento y participación laboral de las mujeres. Concretamente la tenencia de hijos aparece de manera reiterada como una de las principales causas de la desventaja laboral que sufren las mujeres frente a los hombres (Budig y England 2003; England et al., 2004; Kahn et al., 2014; Killewald y Garcia-Manglano, 2016). Si bien la constricción de la familia sobre el empleo femenino tampoco es uniforme, siendo ésta mucho más aguda entre aquellos grupos de mujeres vulnerables, como las inmigrantes o aquellas pertenecientes a minorías étnicas.

No obstante, la mayoría de estas investigaciones se han focalizado en el análisis de los retornos en el empleo respecto al detrimento en los salarios y en el estatus ocupacional (Budig y England, 2003; Glauber, 2007; Miller, 2011; England et al., 2016). Pocos son los estudios que se han centrado en cómo la maternidad, u otras condiciones familiares modelan las trayectorias laborales del colectivo femenino a lo largo de su vida. No obstante, el impacto de la estructura familiar, la maternidad o el estado civil sobre la experiencia laboral también está modelado por otra serie de dimensiones tales como capital humano, social y económico de las mujeres, así como del contexto espacio-temporal en el que éstas se inscriban (Florian, 2018).

Cada vez es más frecuente encontrar investigadoras que critican la visión de una experiencia laboral y familiar común al conjunto de mujeres, haciendo hincapié en que la maternidad, la carrera profesional o las relaciones de pareja, son dimensiones que se gestan como una ideología diferente entre distintos grupos de mujeres (Florian, 2018). En este sentido hay autoras que señalan cómo la entrada laboral de las mujeres, que originalmente suscitó un discurso emancipatorio sobre la situación económica de la mujer, no puede ser aplicado en los mismos términos a mujeres pobres, inmigrantes, racializadas o de clase bajas, dado que su participación responde más a una posición

económica precaria que a la voluntad real de autosuficiencia económica (Collins, 1990; Reid, 2002; England et al., 2004; Glauber, 2007). Además, en el caso de las mujeres extranjeras, la migración suele traer consigo tanto una merma de los soportes sociales (las redes), como una depreciación de su capital humano (en tanto cualificación y experiencia). Ambas realidades conducirían a una intensificación de la precariedad comparativamente mayor a la que podrían encontrar en sus países de origen (Parrado y Flippen, 2005).

Desde una base multidimensional la interseccionalidad aplicada al estudio de las trayectorias laborales femeninas propone pensar los elementos característicos de esta fuerza de trabajo (ocupación, salario, contrato, itinerario de movilidad, etc.) ligados al resto de dimensiones sociales que implican a esa misma masa de trabajadoras, aunque en diferentes esferas relacionales (educativa, familiar, relacional, jurídica etc.) dado que son estas esferas las que configuran unas diferentes expectativas, modos de incorporación, movilidad y salida entre los colectivos de mujeres.



## **4. Aproximación Empírica al Estudio de las Trayectorias Laborales de las Mujeres Inmigrantes**

A continuación, vamos a hacer un repaso por aquellos condicionantes que los estudios empíricos han encontrado como los más relevantes no solo en la participación o rendimiento laboral femenino, sino también en el trascurso de sus trayectorias laborales. Especialmente vamos a considerar aquellas investigaciones que se han centrado en los determinantes laborales de las mujeres inmigrantes y aquellas pertenecientes a minorías étnicas.

Posteriormente, revisaremos las principales evidencias arrojadas en los estudios sobre migración femenina y mercado de trabajo en España, compendiando las evidencias más destacadas sobre los modos de inserción, movilidad y trayectoria del colectivo de mujeres extranjeras en nuestro país, tanto en la fase expansiva como a partir del estallido de la crisis.

### **4.1. Determinantes del Empleo Femenino. España y el Contexto Internacional**

En este punto extraeremos los factores que los estudios empíricos han manifestado como los principales determinantes del empleo femenino, prestando especial atención a las investigaciones sobre los colectivos de mujeres más desfavorecidos que suelen ser las migrantes y/o las minorías étnicas.

Se tendrán en cuenta tanto investigaciones realizadas en el territorio español como aquellas llevadas a cabo en otros países fundamentalmente Estados Unidos, dada la premura de sus investigaciones empíricas sobre mercado laboral y participación femenina. Aunque la literatura es muy basta y existen una gran variedad de dimensiones reconocidas en la modelación del empleo femenino, vamos a enfocarnos en aquellas que de forma más reiterada han sido expuestas como las más importantes y particularmente relevantes entre el colectivo inmigrante. Éstas son, sin disposición ordinal: 1) capital humano; 2) condiciones migratorias; 3) capital o redes social y 4) condiciones familiares.

#### **4.1.1. Capital Humano: Cualificación y Experiencia**

Las investigaciones acerca de papel que juega el capital humano (en tanto cualificación, experiencia y conocimiento del idioma) sobre la participación de las mujeres inmigrantes, por lo general, señalan una correlación positiva entre ambas variables. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de formación de las migrantes y mejor su habilidad con la lengua receptora, mayor será la probabilidad de que éstas estén ocupadas, con independencia de sus condiciones familiares (Chiswick et al., 2002; Chiswick y Miller, 2009; Sanromá et al., 2009; Flippen y Parrado, 2015). Esta es una realidad que parece extenderse a buena parte de los países receptores de inmigración femenina, y que viene a invertir los patrones del pasado, cuando eran las mujeres de menores rentas y menor nivel educativo las que presentaban unas tasas de ocupación superiores a las mujeres de clases medias y altas (Flippen y Parrado, 2015). No obstante, en la actualidad, las tasas de actividad y ocupación femenina, tanto para nativas como para inmigrantes, son muy superiores a las que existían cuando la investigación de género empezaba a dar sus primeros pasos (años 70). En las últimas tres décadas se ha producido una vasta incorporación al mundo laboral de mujeres de todos los niveles educativos y con diversas características familiares, incluyendo las inmigrantes. No obstante, este proceso de incorporación laboral es resultado de procesos divergentes. Entre las nativas con niveles de formación medios y superiores, la incorporación laboral emerge como símbolo de autonomía personal, acorde a un proceso social de emancipación femenina. Por el contrario, entre las mujeres menos formadas y las inmigrantes (incluyendo a muchas de niveles postobligatorios medios y superiores) la ocupación responde a una ineludible responsabilidad por garantizar el sustento económico familiar (Flippen, 2014; Flippen y Parrado, 2015; Florian, 2018).

Por otra parte, la degradación de las relaciones industriales y el cambio en la organización del trabajo ha conllevado la progresiva extinción de un modelo socioeconómico en el que el trabajo del varón, cabeza de familia, era suficiente para mantener a todo el núcleo familiar (Massey y Denton, 1995; Massey, 1996; Cohen y Bianchi, 1999). Este proceso, unido a la importante destrucción de empleo masculino que ha tenido lugar en la última gran recesión -especialmente notorio en España-, forzó a muchas mujeres de bajo capital humano y tradicionalmente inactivas o con una participación parcial y/o discontinua, a



reafirmar su rol productivo como estrategia de supervivencia familiar (Cohen y Bianchi, 1999).

No obstante, en los mercados de trabajo fuertemente segmentados, con un agudo índice de concentración/segregación sexual y étnica -caso de España- la portabilidad del capital humano adquirido en el origen enfrenta mayores obstáculos, teniendo la cualificación y experiencia previa poca relevancia en la situación laboral de este colectivo (Craig et al., 1985; Amuedo y de la Rica, 2007; Simón et al., 2008; Sanromá et al., 2009; Fernández y Ortega, 2008; Moreno-Colom, 2014). Así, la sobreeducación se convierte en un mal padecido por buena parte de este grupo de trabajadores. Sobreeducación que, además, se cronificaría hasta varios años después de la llegada a España (Simón et al., 2008; Sanromá et al., 2009). Aunque, a menudo, los problemas de asimilación de la mano de obra inmigrante suelen explicarse en base al estatus jurídico de éstos -irregular en muchos casos-, a su dificultad con el idioma receptor (Chiswick et al., 2002; Akresh, 2006; Amuedo y de la Rica, 2007), y en base a la falta de homologación de titulaciones y/o desconocimiento del castellano (Chiswick y Miller, 2009; Simón et al., 2008; Fernández y Ortega, 2008), hay autores que encuentran que el proceso de ajuste del capital humano migrante al mercado laboral es excesivamente lento. En este sentido Sanromá, Simón y Ramos (2008, 2009) abordan el fenómeno de la sobrecualificación en nativos e inmigrantes y encuentran que tanto su incidencia como su intensidad (la cantidad, en años padecidos) son significativamente mayores para los inmigrantes que para nativos con similares características sociodemográficas; necesitando los primeros una media de 15 años de residencia en España para compensar los efectos de un año de sobreeducación. No obstante, en este mismo estudio se alerta del riesgo de que tanto hombres como mujeres inmigrantes puedan quedar permanentemente atrapados en puestos de escasa cualificación y prestigio social, dificultando así el proceso de integración a la sociedad receptora (Sanromá et al., 2009).

Por regiones de procedencia, aquellos inmigrantes originarios de países con menor nivel de desarrollo económico que España y de mayor lejanía lingüística y cultural (africanos, asiáticos) serían los más afectados frente a los procedentes del cono sur latinoamericano, lo más favorecidos (Sanromá et al., 2009). Si bien, el retardo en el proceso de asimilación sería mayor para mujeres inmigrantes que para los varones, dado que los nichos ocupacionales en los que éstas se ubican no ofrecen apenas oportunidades reales de

adquisición de capital humano específico y, por ende, de acceso a puestos consonantes a su capital humano (Simón, et al., 2008; Sanromá et al., 2009; Solé-Puig et al., 2009; Fernández-Macías et al., 2015). Además, en mujeres con un alto capital humano (aunque también es extensible al caso masculino), la superación de los obstáculos jurídicos no siempre se traduce en el acceso a puestos de trabajo acordes con su nivel formativo. La complejidad y durabilidad del proceso de homologación y convalidación de títulos extranjeros actúa de filtro, determinando el acceso de las trabajadoras a actividades que no requieren la posesión de titulación alguna (Solé-Puig et al., 2009).

La movilidad ocupacional descendente que experimentan las mujeres inmigrantes en su inserción laboral en España, frente al estatus ocupacional en la sociedad de origen, deviene en un proceso de inconsistencia en el estatus (Chang, 2000; Parella, 2003; Browne y Misra, 2005; Flippen, 2014). No obstante, la mayoría de las mujeres que migran son conscientes de los costes que acarrea la migración, en tanto pérdida de estatus y depreciación ocupacional. Si bien, dichos costes se ven compensados por los ingresos esperados, la expectativa de incremento de bienestar futuro, y movilidad material o simbólica en la sociedad de origen o en la sociedad de destino (Parella, 2003; Solé-Puig et al., 2009).

#### **4.1.2. Condiciones Migratorias: Estatus Jurídico y Proyecto Migratorio**

Por condición o estatus migratorio entendemos la circunstancia jurídica con la que los inmigrantes llegan al país de origen -de manera documentada o indocumentada- y también las razones o motivaciones que los impulsan a emprender tal proceso (proyecto migratorio). Ambos elementos son cruciales en el momento de migrar, pero, sobre todo, en las primeras etapas de inserción, que serán las que marquen la tendencia de progresión en el mercado de trabajo de las sociedades de destino.

##### **4.1.2.1. Estatus Jurídico**

Estudios realizados fuera de España han descubierto que una situación de irregularidad en el momento de llegada acarrearía una penalización salarial y ocupacional entre las

mujeres indocumentadas; siendo, además, menores las tasas de participación (Cerruti y Massey, 2001; Chiswick et al., 2002; Akresh, 2006; Donato et al., 2008; Flippen y Parrado, 2015). No obstante, la importante presencia de la economía sumergida en España, junto con la fuerte concentración étnica y sexual del mercado de trabajo (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2007; Veira et al., 2011) explicarían que la población femenina inmigrante, (aunque sería extensible a los varones) aun con una situación de irregularidad administrativa, no se vieran penalizadas en su incorporación laboral en términos de participación, pero sí en términos de salario y condiciones laborales (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Amuedo-Dorantes y de la Rica Fernández; 2007; Fernández y Ortega, 2008; Veira et al., 2011; Fernández-Macías et al., 2015). En esta línea algunas investigaciones han encontrado que durante los primeros cinco años de residencia en España los trabajadores inmigrantes tienen mayores tasas de actividad que los autóctonos, y pasado ese tiempo comienzan a converger con las de la población nativa, no así sus niveles de sobreeducación y temporalidad, los cuales llevarían un ritmo de convergencia mucho más lento (Fernández y Ortega, 2008).

Entre el colectivo femenino son precisamente las mujeres indocumentadas, junto con aquellas con permisos de residencia temporal (sujetos a renovaciones periódicas), las inmigrantes con mayores tasas de actividad en el momento de llegada a España (Sallé et al., 2009; Vidal-Coso y Miret, 2014). Ello se explica en base al proyecto migratorio de estos dos grupos mujeres, pues éstos suelen tener un motivo prioritariamente económico, en muchas ocasiones, además, resultado de estrategias familiares de optimización de recursos.

Esta realidad se hace especialmente manifiesta entre el colectivo de mujeres que acceden al mercado de trabajo español a través del servicio doméstico y los cuidados, nicho de inserción prolífico de mano de obra extranjera indocumentada (King y Zontini, 2004; Parella, 2003; Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2007; Fernández y Ortega, 2008; Ahonen et al., 2009; Veira et al., 2011; Vidal-Coso y Miret, 2014), pues la alta demanda de trabajadoras inmigrantes, unido a la altísima incidencia de la economía sumergida y, antes de la crisis las contrataciones en el origen, agilizan enormemente los procesos de inserción laboral, llegando ésta a producirse pocos días e incluso pocas horas después de la llegada a España (Martínez-Buján, 2010).

Si bien el estatus legal no es condición *sine qua non* para acceder al mercado de trabajo en España, sí lo es para obtener un puesto de trabajo fuera de los nichos característicos de inmigrantes, y/o para experimentar movilidad ascendente (Vidal-Coso y Miret, 2013; 2014). Además, una prolongada situación de irregularidad no solo tiene incidencia directa sobre la movilidad ascendente de estas mujeres (como correlación negativa), sino también sobre las condiciones de trabajo (Ibid.), puesto que la irregularidad administrativa conlleva mayor vulnerabilidad jurídica y social y, con ello, mayor susceptibilidad de padecer abusos y explotación (Parella et al., 2013).

Por tanto, aunque en España una condición de irregularidad jurídica no parece lastrar la participación laboral de las mujeres inmigrantes en términos de actividad (no al menos durante los primeros años), fomenta la inserción y el encapsulamiento en los nichos típicos del estrato secundario de mayor informalidad (Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014; Moreno-Colom, 2014; Aldaz y Eguía, 2016), dificultando la movilidad ascendente, y con ello, una integración socioeconómica satisfactoria. Además, aunque el tránsito de la irregularidad a la regularidad no suponga siempre mejoras en las condiciones de trabajo a corto plazo, la adquisición del estatus legal sí conlleva una reformulación en las estrategias de supervivencia, en tanto los individuos amplían el espectro de oportunidades laborales (Solé-Puig et al., 2009). Para las mujeres empleadas en el servicio doméstico, la regularización supone un mayor empoderamiento en la negociación sobre sus condiciones de trabajo y salario (Ahonen et al., 2009).

No obstante, el modo de llegada a España, a su vez, está estrechamente vinculado con la situación familiar, en tanto son las mujeres pioneras del proyecto migratorio, solteras o con familia, las más susceptibles en llegar de manera indocumentada, puesto que aquellas otras que llegan siguiendo la estela del varón, a través de procesos de reagrupación familiar o con proyectos de realización personal, suelen entrar de manera legal (Molpeceres, 2012; Oso y Parella, 2012; Parella et al., 2013).

#### 4.1.2.2. Razones para Migrar: El Proyecto Migratorio

Por un lado, diversos trabajos apuntan a que las procedencias más activas (latinoamericanas) son aquellas cuyo proyecto migratorio obedece a razones económicas y laborales. Por el contrario, aquellas procedencias en las que predominan proyectos

ligados a la reagrupación familiar (marroquí, chinas), las mujeres son más inactivas. Por otro lado, no obstante, se señala que es la pervivencia en el interior de los hogares de un modelo patriarcal más o menos férreo lo que, a su vez, modela el proyecto migratorio de las mujeres y, por ende, el papel que éstas van a tener en las sociedades de destino (Colectivo OIÉ, 1999, 2001; Parella, 2003; England et al., 2004; Parella y Samper, 2008; Oso y Parella, 2012; Molpeceres, 2012). Por tanto, los flujos migratorios están influenciados por relaciones de género que determinan las distintas formas, motivos e impactos que tiene el hecho de migrar para la mujer, así como su inserción y trayectoria laboral en el país de destino (Anthias, 2006).

Inicialmente, la configuración de la movilidad laboral parece estar estrechamente vinculada con el proyecto migratorio como estrategia individual o familiar. No obstante, con el paso del tiempo puede pasar que tales trayectorias de movilidad se desajusten al proyecto originario, dadas las diversas contingencias que se van sucediendo en el ciclo migratorio y de vida. Por tanto, a la hora de abordar la configuración de los proyectos migratorios debe partirse de la heterogeneidad de orígenes y circunstancias que subyacen a la experiencia de la mujer inmigrante.

Además, la feminización de los flujos migratorios internacionales está muy vinculada a una serie de factores estructurales relacionados con la situación en el país de origen -escaso desarrollo de la economía global, falta de empleo, falta de perspectivas de mejoras laborales, situaciones de persecución política, etc. (Parreñas, 2001; Anthias, 2001; 2006), como también por factores de tipo personal -mujeres que emigran para asegurar la subsistencia del grupo familiar, mujeres solteras que emigran buscando promoción personal, o las que salen de su país por seguir el proyecto migratorio de su cónyuge- (Ibid.). También se encuentran entre las causas de la emigración el caso de mujeres que emigran para salir de situaciones de maltrato u opresión en el núcleo familiar.

Una de las primeras investigaciones llevadas a cabo en España sobre los proyectos migratorios de las mujeres inmigrantes (Colectivo IOÉ, 1999) extrajo una serie de perfiles que rompían con los estereotipos sobre la migración femenina en tanto grupo homogéneo, cuya migración se configuraba como estrategia reproductiva, siguiendo la estela del varón cabeza de familia.

Son tres las principales causas que identifica este estudio y que también han identificado estudios posteriores, sobre las razones que llevaban a las mujeres a migrar a España.

- 1) Mujeres que emigran para asegurar la subsistencia del núcleo familiar. En este grupo de mujeres la causa económica prevalece como principal razón para emigrar, dado que este proceso se concibe como una estrategia familiar para la mejora de los ingresos. Suele tratarse de mujeres jóvenes o edades medias, con cargas familiares, y con tasas de ocupación muy elevadas una vez en la sociedad receptora, aunque también suelen estar ocupadas en sus países de origen. A menudo, también son ellas quienes encabezan la migración, convirtiéndose en las principales sustentadoras económicas y dejando a la familia en el país de origen, ya sean madres con pareja o mujeres solas con hijos a su cargo. Las procedentes de América Latina son las más numerosas en este grupo de mujeres.
- 2) Mujeres sin responsabilidades familiares que emigran para buscar una promoción personal, además de ayudar a su familia de origen (a través del envío de remesas, gran parte de ellas solteras). Para este grupo de mujeres la migración también puede responder a las tensiones sociales atribuidas a su género, a las que se añade las presiones económicas. Se trata de mujeres que buscan en Europa un bienestar y un cambio en su estilo de vida que va más allá de la motivación estrictamente económica, aunque la promoción laboral entra en sus expectativas (Ramírez 2003). Mujeres filipinas, marroquí (solteras) y latinoamericanas de ciertos países (Argentina, Chile) son las predominantes.
- 3) Mujeres que emigran a través de procesos de reagrupación familiar, siguiendo la estela del varón. Aunque la figura de la mujer inmigrante que llega a España a través del reagrupamiento familiar no es la más representativa, su presencia aumentó considerablemente desde mediados de los 2000. Estos colectivos presentan niveles de ocupación muy inferiores a los del resto de mujeres inmigrantes, dado que suelen tener hijos y, además, el principal fin de emigrar es emular el rol reproductivo de las mujeres en la sociedad de origen, perpetuando una estricta división del trabajo familiar en base al género. De hecho, gran parte de las mujeres que llegan a España a través de procesos de reagrupación (aprox. 45%) declaran no haber trabajado nunca

en sus países de origen (González-Ferrer, 2009: 11). Mujeres procedentes de África, Paquistán, y Europa del Este son las más representativas en este colectivo.

En el contexto español la mayor parte de las mujeres inmigrantes llegadas antes de la crisis aducían causas familiares como principal motivo para migrar a España, aunque la combinación de factores económicos y familiares suele entremezclarse con frecuencia (ENI, 2007; González-Ferrer, 2009). En estos casos la migración femenina es parte de una estrategia familiar, en la cual los roles de género resultan claves a la hora determinar el tiempo y los modos de la migración de los cabezas de familia (Zontini, 2004).

Además, cuando las mujeres migran por causas económicas, pero tienen cargas de cuidado en el origen (dejando a hijos normalmente), asumen una función económica (a través del envío de remesas, por ejemplo), que acostumbran a ejercer junto con el papel de principales articuladoras de los espacios sociales transnacionales (Zontini, 2010). De este modo, alteran significativamente sus funciones familiares y sociales para asegurarse el mantenimiento de los lazos familiares a pesar de la distancia geográfica (Ibid.). Para los varones, en cambio, si bien la migración también supone alteraciones del significado y ejercicio de la paternidad, su movilidad se traduce en un reforzamiento del rol de sustentador económico y suele otorgarle prestigio social (capital simbólico) (Pedone, 2004).

A este respecto el ciclo migratorio sería fundamental en el desempeño laboral de las mujeres inmigrantes (Pedone, 2010), siendo variable a medida que estas mujeres se fueran asentándose en las sociedades de acogida.

Durante la fase de inserción si las mujeres encabezan el proyecto migratorio familiar, o están solteras sin hijos, los roles de género heteropatriarcales adquiridos en el origen se debilitan, en tanto las mujeres asumen un rol fundamentalmente económico, más propio del varón cabeza de familia. En una fase posterior, una vez las mujeres reagrupan a sus respectivos cónyuges (e hijos si los hubiera) o conforman un nuevo hogar, se produciría una restauración de los roles de género más tradicionales y del papel de la mujer asumido en éstos como cuidadora del hogar (Pedone, 2010).

No obstante, la crisis habría supuesto una reconversión del papel de las mujeres inmigrantes, quienes se habrían visto obligadas a intensificar la figura de proveedora económica ante la falta de empleo del varón (Grande et al., 2016; England et al., 2016).

#### **4.1.3. Capital Social: La Presencia de Redes en las Sociedades de Destino**

El estudio de las redes sociales en los procesos migratorios ha sido ampliamente recogido y desarrollado desde los años 80, aunque con diferentes vertientes de aplicación. Originalmente la economía y la sociología de las migraciones se enfocaron en la importancia de las redes sociales en los procesos migratorios, conceptualizando tal enfoque bajo el término Teoría de las Redes Migratorias (Massey et al., 1993; Portes y Sensenbrenner, 1993; Arango, 2000)<sup>4</sup>. Más allá del estudio de cómo el capital social en forma de red puede fomentar y canalizar las migraciones hacia ciertas latitudes del planeta, para nuestro objeto de estudio es más interesante enfocarnos en el papel que éstas juegan en las sociedades de destino; tanto en los procesos de inserción socio-laboral, como a lo largo del transcurso vital.

La conceptualización de Bourdieu acerca del capital social (1986) enfatiza que la cantidad (extensión) de capital social que posee un actor depende tanto del número de conexiones sociales que puede movilizar (densidad) como de la suma de capital “financiero, humano y cultural que cada miembro de la red posea (constitución). Pues el rango de la red

---

<sup>4</sup> La Teoría de las Redes Migratorias, originalmente formulada por Douglas Massey (entre otros) (1987) intenta abarcar la importancia del capital social en la constitución de los flujos migratorios contemporáneos. Las redes migratorias pueden definirse como conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los inmigrantes, a emigrantes retornados o a candidatos a la emigración con parientes, amigos o compatriotas, ya sea en el país de origen o en el de destino. Las redes son uno de los primeros proveedores de recursos a los nuevos migrantes, facilitando información, ayuda económica, alojamiento y soporte emocional. De estas múltiples formas facilitan la migración al reducir sus costos y la incertidumbre asociada a ésta (Massey et al., 1993: 42–43). Además, las redes sociales tienen un efecto multiplicador en tanto constituyen el efecto llamada para migrantes de las mismas latitudes. Este principio explica cómo las migraciones son un mecanismo que se perpetúa a sí mismo a largo del tiempo, dada su naturaleza acumulativa. Las redes sociales también se han conformado como uno de los mejores predictores de flujos migratorios, puesto que pueden explicar la continuidad de los mismos independientemente de sus causas originales (Arango, 2000).



tampoco implica necesariamente un mejor rendimiento en el mercado si los recursos de los que pueden proveer son limitados o no se pueden movilizar".

Para el colectivo migrante las redes sociales suelen actuar como principales fuentes de provisión de recursos en los momentos de inserción, aunque el impacto y relevancia de éstas varía en función del tipo de soporte que provea -económico, informativo, laboral, emocional o acomodación- (Granovetter, 1973; Alder y Kwon, 2002; Moran, 2005; Hosnedlová, 2017). No obstante, la prestación de uno u otro tipo de recurso, a su vez, está determinada por el tipo de vínculo de los que se componga dicha red. Así, mientras la familia, los compañeros íntimos y los amigos cercanos son considerados vínculos fuertes (redes directas), las conexiones con vecinos, conocidos y compatriotas suelen ser consideradas redes débiles (de segundo orden) (Granovetter, 1973). Los soportes que implican costes sustanciales en términos de tiempo y esfuerzo por parte de los provisos son aportados principalmente por las redes directas, mientras, los recursos informativos son provistos por redes de segundo orden (Granovetter, 1973; Alder y Kwon, 2002). Las facetas más estudiadas de las redes sociales en los procesos migratorios se ha centrado en el rendimiento diferencial de los sujetos en el mercado de trabajo en función de la extensión y densidad de las redes.

Referente a la extensión de la red, existe cierto consenso en admitir que cuanto más extensa y tupida sea la red social en la que se integran los inmigrantes, mayores oportunidades laborales encontrarán éstos en los países de acogida (Portes, 1993, 1998; Nelson, 2000; Stoloff et al., 1999; Munshi, 2003; Hosnedolva y Stanek, 2010). No obstante, la composición étnico-nacional de la red también ha sido objeto de interés en las investigaciones sobre el papel de las redes migratorias en los países receptores (Marsden, 1987). En este sentido diversos estudios ya indicaron que tener una red social étnicamente heterogénea y específicamente integrada por sujetos nativos, resultaría beneficioso para minorías e inmigrantes en términos de estatus ocupacional, mientras para el grupo étnico mayoritario resultaría contraproducente que dicha red integrara a sujetos de otras procedencias y etnias (Marsden, 1987; Stoloff, 1999). No obstante, hay que matizar que tal asociación, a su vez, está vinculada al capital humano de la parte autóctona que, al mismo tiempo, tiene una fuerte asociación con el capital humano del propio inmigrante. Por lo que se podría dudar de si el efecto ocupacional de integrar nativos en

las redes sociales es el mismo cuando nos referimos a sujetos de alto capital humano o bajo capital humano.

En cualquier caso, hay suficientes evidencias de que la integración de sujetos nativos en las redes sociales de los inmigrantes tiene un efecto positivo sobre la participación y la progresión ocupacional de éstos últimos, pues relaciones interpersonales con miembros autóctonos, aparte de ampliar el espectro de oportunidades laborales -por lo que restaría probabilidades de desocupación-, también incrementaría las opciones de emplearse fuera de nichos típicos de inmigrantes, ya que los canales de búsqueda de empleo se ampliarían más allá del espectro migratorio, conllevando también un mayor soporte material (Marsden, 1987; Stoloff et al., 1999; De Miguel y Tranmer, 2010).

A este respecto hay autores que destacan los posibles efectos negativos del capital social, en tanto las redes sociales informales pueden producir peores logros ocupacionales si éstas están integradas exclusivamente por sujetos pertenecientes a la misma comunidad de origen (Portes y Sensenbrenner, 1993; Mahuteau y Junakar, 2008; Reyneri y Fullin, 2011; Kanas et al., 2011). Ello dado que las redes informales tienden a dirigir a los inmigrantes hacia la inserción y movilidad en nichos étnicos ubicados en la parte inferior de la escala ocupacional (Kanas et al., 2011). En el caso de las mujeres inmigrantes hacia aquellos empleos que implican servicio doméstico, limpieza y servicios personales.

Los estudios realizados en España al respecto han manifestado resultados similares en tanto el uso de las redes migrantes como un recurso material y de búsqueda de empleo está relacionado con la movilidad descendente y la concentración étnica (Muñoz del Bustillo et al., 2011). Pues los sectores de inserción y movilidad de las redes de migrantes a menudo tienen un efecto constitutivo de potencial y nueva oferta de trabajo para esos sectores (Muñoz del Bustillo et al., 2011; De Miguel y Tranmer, 2010). Estos mismos estudios también señalan una probabilidad diferente de tener redes integradas por nativos en función del origen étnico, siendo los latinoamericanos los más susceptibles de tener *alters* nativos, y los africanos los que menos. El origen regional con todo lo que ello acarrea, en término de diferencias lingüísticas, culturales, de formación etc., se erigiría como el obstáculo más importante en el desarrollo de redes sociales integradas por individuos españoles (De Miguel y Tranmer, 2010).

Por tanto, una mayor extensión y diversidad de la red supone, en cualquier caso, mayores oportunidades laborales, bien sea en términos de participación o de progresión ocupacional. En este sentido algunas investigaciones apuntan a que la menor participación laboral de las mujeres y su mayor concentración ocupacional frente a los hombres puede estar influenciada por sus redes menos extensas y diversas, pues tradicionalmente el capital social de las mujeres se ha circunscrito a la familia nuclear, extensa y al vecindario; mientras, los hombres han diversificado más sus lazos secundarios, activando así un método más efectivo de búsqueda de trabajo (Campbell et al., 1986; Stoloff et al., 1999; Bojarczuk, y Mühlau, 2017).

No obstante, aunque las mujeres con redes diversas y extensas tienen mayor probabilidad de trabajar, si éstas cuentan con hijos o cargas de cuidado tampoco pueden prescindir de los soportes de las redes directas (Bojarczuk y Mühlau, 2017), pues, la ausencia de servicios públicos de cuidados de largo alcance y los elevados costes que supone la externalización de las tareas reproductivas, con frecuencia, obliga a las madres trabajadoras ha delegar la responsabilidad de cuidados en las redes de cuidado informal, compuestas en su mayoría por la familia extensa (Ibid.). No obstante, para las madres inmigrantes, a menudo, esas redes directas suelen residir en el país de origen, por lo que la falta de proximidad geográfica plantea obstáculos para la movilización de la "atención transnacional" (Ryan, 2011, Barglowski et al., 2015). Sin embargo, la correlación positiva entre redes sociales/comunitarias y empleo femenino inmigrante es una cuestión que no afecta a los hombres con hijos, pues su papel productivo no queda supeditado a su rol reproductivo, tal y como ocurre con las mujeres. No obstante, tal asociación está modelada por otros factores tales como el proyecto migratorio (individual o familiar), la organización sexual del trabajo doméstico (más tradicional o igualitaria), así como por las necesidades económicas del hogar (Stoloff et al., 1999).

La situación de mujeres inmigrantes con proyectos de asentamiento a largo plazo y con responsabilidades familiares, también ha suscitado recientes investigaciones dentro del contexto español. Parella y Samper (2008) muestran, mediante el uso de la técnica de los grupos focales, las dificultades que han de afrontar las trabajadoras inmigrantes para conciliar familia y trabajo, a tenor de los segmentos ocupacionales en los que se concentran, los escasos recursos económicos disponibles para la contratación de servicios privados, y la ausencia de redes familiares establecidas en el destino. Ante este abrupto

panorama las trabajadoras inmigrantes conformarían distintas estrategias: desde las que optan por la inactividad, ante la constatación de que el bajo salario percibido supera el coste económico de tener que externalizar el cuidado de sus hijos; hasta las que quedan atrapadas en empleos por horas o a jornadas parciales (generalmente en el servicio doméstico) ante la rigidez horaria de ofertas de empleos en sectores como la hostelería, el comercio o los cuidados profesionalizados (Catarino y Oso, 2000; Parella y Samper, 2008; del Rey et al., 2019). Cuando se trata de mujeres con hijos a cargo que no configuran estructuras familiares nucleares (estructuras monoparentales), los obstáculos son mayores, en tanto que se trata de mujeres que deben asumir el papel de principales sustentadoras económicas del grupo familiar, con menor margen a la hora de diseñar estrategias más flexibles. En algunos casos incluso se llega a optar por mandar a los hijos al país de origen para que sean atendidos por otros familiares, generalmente mujeres (Parella y Samper 2008; del Rey et al., 2019).

#### **4.1.4. Condiciones Familiares: Estado Civil e Hijos**

Las investigaciones sobre mercado de trabajo suelen apuntar una penalización laboral a las mujeres (incluidas las inmigrantes) respecto a los varones, una vez éstas tienen hijos (Budig y England, 2003; England et al., 2004, 2016; Kahn et al., 2014; Killewald y Garcia-Manglano, 2016). Dicha penalización se traduciría en un menor retorno salarial, salidas más frecuentes del mercado de trabajo por periodos, además, más extensos; lo que, a su vez, conllevaría un mayor retardo en la trayectoria laboral de las mujeres tanto en términos de salario como de estatus profesional (Cohen y Bianchi 1999; England et al., 2004, 2016; Kahn et al., 2014).

También en el contexto español las mujeres inmigrantes con hijos residiendo en el país tanto a la llegada como en momentos posteriores, tienen menores ratios de ocupación y actividad, y son más susceptibles a experimentar movilidad laboral descendente en su primer trabajo en España y en momentos posteriores (Stanek y Veira, 2009; Simón, Ramos y Sanromá, 2011; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015). Pero, además, entre aquellas que migran con hijos la probabilidad de movilidad ocupacional descendente es tres veces superior a aquéllas que migran solas (Vidal-Coso y Miret, 2014). Además, no solo es importante tener o no hijos, la edad de éstos y el número de los mismos también son dos factores clave en el rendimiento laboral femenino. Las investigaciones realizadas al respecto, tanto fuera como dentro de España (Francesconi, 2002; De la Rica y Ferrero, 2003; Gutiérrez-Domènech, 2005; England et al., 2016; Bojarczuk y Mühlau, 2017; Florian, 2018; del Rey et al., 2019), han podido corroborar que la presencia de hijos en edades dependientes (de menos de 6 años), supondría un serio lastre en la participación laboral de las mujeres, pues éstas priorizarían su rol de cuidadora ante su rol de sustentadora económica. Sin embargo, a medida que los hijos fueran creciendo y aumentando el gasto económico que suponen para los hogares, las mujeres intensificarían su rol económico.

Por tanto, existe una clara penalización laboral tanto en términos de participación como de estatus ocupacional para aquellas mujeres inmigrantes con cargas de cuidado, dada su menor capacidad de elección y selección laboral ante las acuciantes necesidades económicas del hogar (Flippen, 2014).

Para el caso específico de las mujeres inmigrantes, la mayoría de las investigaciones afirman que tener una pareja nativa (Baker y Benjamin 1997, Meng y Gregory 2005) o estar soltera en el momento de la llegada (Duleep y Regets 1993, Cerruti y Massey 2001) aumentaría las oportunidades de empleo (y / o salarios), siendo estos mismos factores menos relevantes para explicar el desempeño laboral de los hombres inmigrantes. Algunos estudios sostienen que para las mujeres inmigrantes el tener una pareja nativa puede formar parte de una estrategia de movilidad social, cuyo fin sería el logro de una mejor inserción laboral -obtención de papeles, seguridad económica-, e incluso relacional, a través de la extensión de redes sociales a colectivos y capitales no migrantes (Solé-Puig, 1994; Escrivá, 2000; Oso y Parella, 2012).

No obstante, la asociación entre estado civil y empleo femenino es menos clara, siendo muy variable entre diferentes grupos de mujeres y contextos (Collins, 1990; Browne y Misra, 2005; González-Ferrer y Mei Liu, 2012; Flippen, 2014). En el caso español, que las mujeres migrantes tengan cónyuge o pareja en el momento de llegada solo parece tener un efecto negativo en la participación laboral si éstas llegan una vez su pareja ya está asentada aquí, y aun así parece una variable más ligada al grupo étnico que a la estructura familiar per se (González-Ferrer y Mei Liu, 2012). Cuando hablamos de movilidad laboral (ya sea ascendente o descendente) el estado civil ni siquiera aparece como variable significativa (Vidal-Coso y Miret, 2014). En cualquier caso, el vínculo entre estado civil y empleo femenino sigue un claro patrón étnico-cultural (Reid, 2002; England et al., 2004; Flippen, 2005; 2014; Florian, 2018). En tanto la resistencia de un modelo familiar patriarcal más o menos férreo, de gran relevancia en lo concerniente al empleo femenino, es un factor que varía notablemente entre colectivos étnicos. De esta forma, cuanto más institucionalizada esté la tradicional división sexual del trabajo en el interior de los hogares, menos susceptibles serán las mujeres al trabajo remunerado (y a la inversa), independientemente de la presencia de hijos (Kahn y Whittington 1996; England et al., 2004; Cebrián y Moreno, 2009; Flippen, 2014).

En el caso de España diversas investigaciones han constatado que la participación laboral de la mujer inmigrante es una realidad estrechamente vinculada a su origen regional, y por ende cultural (Colectivo IOÉ, 1999, 2001; Cebrián y Moreno, 2009; Sallé et al., 2009; Fernández-Macías et al., 2015; Grande et al., 2016). Así, mientras las mujeres procedentes de Latinoamérica son el grupo más activo en el mercado, especialmente

aquellas procedentes de la región andina, con tasas de ocupación incluso por encima de las mujeres nativas y con independencia de su estado civil. Por el contrario, las mujeres africanas (marroquíes en su mayoría) representan la cara opuesta de la moneda; pues sus tasas de actividad y ocupación son las más bajas del mercado, existiendo una variabilidad importante en función de si éstas están solteras o tienen pareja (Sallé et al., 2009; Grande et al., 2016). Ello se achaca al proyecto migratorio de estas mujeres, el cual varía en función del origen regional y al estatus familiar (IOÉ, 1998; Sallé et al., 2009; González-Ferrer y Mei-Liu, 2012).

A este respecto hay cierto consenso en señalar que el estatus familiar pre-migratorio jugaría un papel bastante relevante en los primeros momentos de la inserción. Es más, de la experiencia española se desprenden varios resultados no siempre en la línea de los descubrimientos en otros países. Por ejemplo, las mujeres que presentan mayores tasas de participación no son las mujeres solteras tal y como cabría esperar, sino aquellas pioneras en encabezar la migración, pero dejando a la familia en el origen (Cebrián y Moreno, 2009; González-Ferrer y Mei-Liu, 2012; Oso y Parella, 2012).

Sin embargo, ni el estado civil ni la existencia de cónyuge en el momento de llegada se han manifestado como variables significativas en la movilidad ocupacional inicial de las mujeres recién llegadas (Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014). No obstante, estos factores están estrechamente vinculados, no tanto con las pautas de movilidad, como sí con la probabilidad de ingresar al mercado de trabajo (Vidal-Coso y Miret, 2014).

En cualquier caso, el matrimonio no supone una mayor seguridad económica si la posición laboral del varón es precaria. Por ejemplo, en contextos como el estadounidense las mujeres blancas e hispanas adquieren un rol de trabajadoras secundarias, mientras, las mujeres negras se consideran principales proveedoras económicas, puesto que la situación monetaria de los varones negros suele ser comparativamente peor a la de los hispanos y los blancos (England et al., 2004; Florian, 2018). Sin embargo, algunos estudios recientes advierten que los ingresos del marido tienen un impacto relativamente pequeño sobre el empleo femenino, mientras, los salarios de estas mujeres jugarían un rol más importante. Pues muchas mujeres usarían sus ganancias para la externalización del trabajo doméstico y de cuidados, con el fin de reducir el conflicto familiar asociado a la reconfiguración de la división sexual del trabajo (Cooke, 2011).

No obstante, de los pocos datos al respecto en España, se ha demostrado que el apoyo económico del cónyuge en el proceso de asentamiento en el país contribuye a la movilidad laboral ascendente de hombres y mujeres, al aliviar la presión económica que experimentan ya que esta situación les permite un mayor margen en la búsqueda de empleo (Solé et al., 2009; Parella, et al., 2013).

Trabajos de corte similar también han descubierto que las implicaciones o el efecto del capital humano y las características familiares sobre la participación laboral femenina varía entre contextos migratorios; incluso llegan a sostener la existencia de una trasmutación de los roles de género. De este modo, el simple hecho de emigrar implicaría actitudes más activas hacia el trabajo remunerado y hacia el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares (Flippen y Parrado, 2015). Pues una realidad frecuente es que muchas mujeres son inactivas en sus países de origen y una vez emigran adquieren un rol económico activo (Ibid.). Por edades, en los países de origen, las mujeres más mayores o aquellas en edad de tener hijos presentan menores ratios de ocupación; sin embargo, esto no ocurre en los contextos de recepción, donde las tasas de ocupación apenas varían por edades o nivel de cualificación (Flippen, 2014; Flippen y Parrado, 2015). La explicación más optimista es pensar que en los países receptores existen mayores oportunidades de empleo para mujeres con diversidad de características y condiciones. La visión más realista señala una mayor dificultad financiera para sustentar a la familia en el destino y en el origen. Ello es así dado que, además, estas mujeres sufren una importante concentración ocupacional en unos pocos nichos de trabajo de baja cualificación y precarias condiciones (Veira et al., 2011; Parrado y Flippen, 2015).



## **4.2. Movilidad Ocupacional de los Inmigrantes en España**

En este apartado vamos a centrarnos en los modos de inserción y movilidad característicos de las mujeres inmigrantes en España desde el boom económico de finales de los 90 hasta el estallido de la crisis de 2008, como contexto de lo que posteriormente analizaremos de forma más específica: las trayectorias laborales de las inmigrantes ocupadas en el servicio doméstico. La inserción, y el confinamiento de las trabajadoras inmigrantes en nichos étnicos como el servicio doméstico, es parte de un modelo característico de inserción y movilidad laboral femenina migrante derivado de la estructura laboral española y de las características sociodemográficas de esta fuerza de trabajo.

### **4.2.1. Patrones Generales**

En los estudios sobre migración realizados en España, los investigadores suelen señalar diferencias en “momento” y “forma” de la inserción para autóctonos e inmigrantes (Garrido y Toharia, 2004; Pumares et al. 2007, Bernardi y Garrido, 2008; Fernández y Ortega, 2008; Gil-Alonso y Domingo, 2008; Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2009). Los investigadores han descubierto que, en general, los inmigrantes se insertan en los puestos del estrato secundario del mercado de trabajo, en los denominados nichos étnicos mediante contratos laborales precarios, muchos incluso en situación de irregularidad (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Martín-Artiles, 2008; Caparrós y Navarro, 2009; Veira y Stanek, 2012; Fernández-Macías et al., 2015). Esta pauta o modo de inserción preferente en los puestos precarios obedece fundamentalmente a dos cuestiones: a la fuerte segmentación laboral y a los problemas de transferibilidad de capital migrante.

Respecto a lo primero, ya señalamos que la expansión del mercado de trabajo en España vino acompañada de una fuerte demanda de trabajadores en los puestos de baja cualificación que no pudo ser cubierta con mano de obra nativa. Los problemas de transferibilidad de capitales, en esencia, obedecen a la dificultad de homologación de credenciales educativas adquiridas en el origen que, unido a una situación de irregularidad jurídica (frecuente entre los inmigrantes), y/o al desconocimiento del idioma conllevan una fuerte depreciación del capital humano adquirido en el origen (Garrido et al., 2010; Stanek y Veira, 2012; Fernández-Macías et al., 2015; Grande et al., 2016; Muñoz-Comet, 2016).

Las redes sociales previamente establecidas suponen un importante polo de atracción hacia aquellos sectores de actividad donde se establece el entorno social, con lo que el capital social puede ser un elemento con gran potencial en la constitución de nichos étnicos (De miguel y Tranmer, 2010; Muñoz del Bustillo et al., 2011).

Dicha pauta de inserción de la población habría favorecido el desarrollo de unos itinerarios laborales desestructurados y discontinuos (QUIT, 2011; Miguélez et al., 2011; Martín-Artiles et al., 2011; Moreno-Colom, 2014; Arranz et al., 2017). En este sentido, hay investigaciones que exponen las serias dificultades que los inmigrantes que originalmente se dirigieron a estos nichos ocupacionales experimentaron para salir de los mismos y trazar un itinerario laboral de ascenso, aún en el lapso de mayor expansión del mercado de trabajo en España (1995-2006) (Bernardi y Garrido, 2008; Martín-Artiles et al., 2011; Vidal-Coso y Miret, 2014; Moreno-Colom, 2014; Fernández-Macías et al., 2015). Estos estudios observan que los inmigrantes o bien salían rápidamente de estos puestos precarios, o con el tiempo se quedaban atrapados: pues cuanto mayor es el tiempo trabajando en estas ocupaciones, menor es la probabilidad de mejora laboral, ya que el ejercicio de estas actividades “denostadas” va asociado a una progresiva devaluación del capital humano adquirido, en tanto el tiempo tiene un efecto negativo e intensificador sobre los ya citados problemas de transferibilidad (Booth et al., 2003; de la Rica et al., 2008; Morgan, 2015).

Este retardo o estancamiento en la movilidad ocupacional de los inmigrantes obedece, en primera instancia, a la fuerte segmentación del mercado de trabajo en España, y más específicamente a la notoria concentración ocupacional de la población inmigrante (Stanek y Veira, 2009; Veira et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013). Pues los procesos de movilidad se producirían, sobre todo, dentro de cada uno de los estratos que conforman el mercado de trabajo, siendo muy escasa la movilidad ente los mismos. Esto vendría a revelar un “régimen endógeno de movilidad laboral” con una significativa *fluidez* dentro de cada uno de los segmentos laborales, pero con un notable *cierre* entre los mismos (Aysa-Lastra y Cachón, 2013: 42).

La evolución de las posiciones ocupacionales de los inmigrantes no comunitarios en España se configuraría a través de una pauta de movilidad segmentada en forma de «U», que hace que ciertos grupos de inmigrantes estén persistentemente desaventajados en sus

posiciones laborales. Estos grupos de migrantes apenas experimentarían movilidad ascendente, incluso varios años después de su llegada al país. Por el contrario, padecerían una elevada rotación ocupacional entre puestos y sectores de similares características y estatus (Veira et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013).

No obstante, más allá de la estructura eminentemente segmentada del mercado de trabajo, también se ha demostrado la gran importancia de algunas variables de la experiencia migratoria en la configuración de las pautas de movilidad de los trabajadores inmigrantes: el origen nacional, el género y el nivel educativo, han mostrado ser importantes destacados elementos en este proceso (Veira et al., 2011; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015). El proyecto migratorio también tendría efectos significativos, ya que si la motivación para emigrar es esencialmente económica los inmigrantes tienen mayores probabilidades de experimentar inicialmente un descenso ocupacional más abrupto, y en etapas posteriores menor movilidad ascendente (Moreno-Colom, 2014).

#### **4.2.2. Particularidades del Caso Femenino**

Aunque en líneas generales, el patrón de movilidad ocupacional de mujeres y hombres inmigrantes es semejante, manifestando una abrupta dificultad de ascenso y promoción laboral, la configuración de la trayectoria laboral de uno y otro género no ha sido uniforme, pues la inserción en nichos de empleo diferentes, con canales de movilidad y salida también distintos, hace diferir la experiencia de uno y otro género. Sin embargo, sí ha configurado un patrón de inserción y movilidad relativamente uniforme para muchas mujeres inmigrantes (Sallé et al., 2009; QUIT, 2011; Parella et al., 2013).

Diversas investigaciones realizadas en las últimas dos décadas han retratado al servicio doméstico como la principal puerta de entrada de mujeres extranjeras no comunitarias al mercado de trabajo en España (Solé-Puig, 1994; Martínez-Veiga, 1999; Colectivo IOÉ, 2001; Cachón, 2002; Garrido y Toharia, 2004; Domingo y Gil Alonso, 2007; Vidal-Coso et al., 2009; Martínez-Buján, 2010, 2014; Garcia-Sainz et al., 2011; Grande et al., 2016), consolidando al empleo en los hogares como uno de los nichos laboral más feminizados y extranjerizados de toda la estructura ocupacional (Moreno-Colom, 2014).

En líneas generales, el itinerario de movilidad más comúnmente descrito para una trabajadora inmigrante en España, con independencia de su experiencia previa en el mercado laboral o su capital humano, es el siguiente: ingresarían al mercado de trabajo como empleada doméstica, con frecuencia en régimen interno para, posteriormente, abandonar dicha actividad e insertarse en otras ocupaciones, también propias del mercado de trabajo secundario -hostelería, restauración, servicios personales, sobre todo- (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Martínez-Buján, 2010; Molpeceres, 2012; Parella et al., 2013; García-Sainz et al., 2014). Si bien, es un hecho contrastado la alta continuidad en el empleo doméstico (Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014), aunque éste no acarrearía un estatus laboral irreversible, ya que la movilidad hacia otras ramas de ocupación es una realidad para mujeres más asimiladas; es decir, para aquéllas que han obtenido la regularidad administrativa y llevan residiendo un amplio lapso en el país; lo que, en principio, vendría a corroborar los planteamientos de Chiswick sobre el modelo de asimilación laboral de los inmigrantes en las sociedades occidentales (Chiswick, 1978; Chiswick et al., 2002; Redstone, 2006; Akresh, 2006, 2008).

En el caso de España, los estudios longitudinales disponibles hasta el momento sitúan mayoritariamente a las mujeres inmigrantes en las denominadas trayectorias de discontinuidad femenina (López- Andreu y Verd, 2016). Trayectorias caracterizadas por la importante incidencia de la inactividad y el desempleo (a excepción de las latinoamericanas), a menudo, simultaneando situaciones de ocupación, desocupación e inactividad. En la misma línea, varios años antes, Carrasquer (2002, 2013) y Lallement (2007) ya destacaban el rol complementario y subsidiario de la actividad laboral de muchas mujeres, lo que derivaría, a su vez, en el desarrollo de trayectorias de precariedad caracterizadas por una alta incidencia de la temporalidad, el desempleo, o las bajas remuneraciones. Junto con las inmigrantes, mujeres jóvenes nativas o con escasa cualificación serían la fuerza de trabajo más representativa de este tipo de trayectorias (Arranz et al., 2017).

Aunque son diversas las causas que favorecerían el desarrollo de este tipo de trayectorias -problemas de transferibilidad del capital humano y social, irregularidad administrativa, desconocimiento del idioma, proyecto migratorio, etc.-, la génesis de los itinerarios laborales típicos de las trabajadoras inmigrantes suele referenciarse, como ya se ha mencionado, en la fuerte concentración y segregación ocupacional que este colectivo

padece en el mercado de trabajo; segregación aún más intensa que sus homólogos masculinos (Veira et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013), pues su alta sobrerrepresentación en nichos ocupacionales fuertemente etnizados y feminizados supone integrarse en empleos con mayor incidencia de la temporalidad, la informalidad contractual y los bajos salarios.

Otras investigaciones como las de Cachón (2007), Solé-Puig et al., (2008) Vidal-Coso et al., (2009) Martín Artiles et al., (2011) o Fernández-Macías et al., (2015), también evidencian cómo las mujeres inmigrantes tienen menos posibilidades de trazar trayectorias laborales ascendentes, contando, además, con salarios inferiores a las mujeres nativas y a sus homólogos varones, aun empleándose en oficios con similar nivel de cualificación. La particular organización del trabajo en los empleos típicos de mujeres inmigrantes (sin apenas canales de promoción laboral), unido a un notable componente servil de estas actividades, acabarían configurando unas trayectorias retardadas, inestables, discontinuas y precarias (Solé-Puig et al., 2008).

En una investigación llevada a cabo por Ángeles Escrivá (2000) sobre empleadas domésticas peruanas en Barcelona, la autora llega a afirmar que éstas se convierten en “empleadas domésticas de por vida”, pues la estructura segmentada del mercado laboral, y la incapacidad de acumular capital humano específico conlleva la perpetuación de sus carreras dentro del servicio doméstico (Escrivá, 2000).

No obstante, la crisis habría comportado cambios importantes en las pautas de movilidad ocupacional de la población inmigrante, aunque con implicaciones diferentes en base al género y al origen. Así, mientras las ocupaciones altamente feminizadas, como el sector doméstico o las actividades sanitarias, habrían resistido bastante bien el embate de la crisis, las ocupaciones en las que se inscribían un parte importante de los varones extranjeros habrían sido las más perjudicadas (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015). El hecho de que la crisis económica de 2008 tuviera una dimensión sectorial, explica por qué las trayectorias laborales de los hombres, particularmente la de los extranjeros, han padecido más el desempleo, el descenso salarial, la temporalidad, la rotación sectorial y territorial y, por ende, la movilidad descendente (Gil-Alonso y Vidal-coso, 2015; Grande et al., 2016). Sin embargo, para el caso femenino, dada la mayor estabilidad de demanda de trabajadores en los sectores típicamente femeninos, la crisis habría conllevado un

reforzamiento de los patrones de inmovilidad sectorial y contractual (Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Moreno-Colom y López-Roldán, 2016; Arranz et al., 2017).

Durante la crisis la clave que explica las mayores pérdidas de trabajo entre los hombres extranjeros (en comparación con los autóctonos y las mujeres) e itinerarios laborales descendentes se encuentra en la ocupación y en los tipos de contrato, en detrimento de explicaciones fundamentadas en el capital humano (Muñoz-Comet, 2016).

Además, a diferencia de crisis anteriores, la de 2008 habría tenido un impacto directo sobre las relaciones entre empleo y género que, junto con otros factores individuales, reproducirían y romperían de manera simultánea los tradicionales roles de género (Vicente Torrado, 2014).

Como explica Vicente Torrado (2014:21), “las relaciones de género conforman un rasgo constitutivo de los factores que explican la migración y ésta, simultáneamente, reconfiguraría las relaciones de género”. Específicamente para el colectivo de trabajadoras inmigrantes, algunas investigaciones hacen hincapié en la importancia de distinguir el origen y el proyecto migratorio de las mujeres extranjeras para explicar su distinto rendimiento laboral a raíz de la crisis. En este sentido la investigación llevada a cabo por Moreno-Colom y López-Roldán (2016), para el lapso 2007-2013, habría evidenciado diferentes formas de resistencia ante la crisis en base a las estrategias de movilidad implementadas. Así, mientras las mujeres originarias del cono sur latinoamericano habrían optado por la movilidad sectorial, las rumanas se habrían inclinado más por la movilidad geográfica, mientras, las originarias de África (marroquíes en su mayoría) presentarían los mayores obstáculos para implementar cualquier estrategia de movilidad.

Entonces, la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres marroquíes frente a otros grupos se podría relacionar con un proyecto migratorio ligado a la reagrupación familiar lo que, a su vez, supone una menor disponibilidad al empleo remunerado y menor predisposición a la rotación ocupacional. En la cara opuesta se encuentran aquellas mujeres procedentes de América Latina y Europa del Este, con proyectos migratorios fundamentalmente económicos, bien como pioneras de la migración (mujeres latinas), bien como compañeras de sus respectivas parejas (rumanas), cuyas estrategias de supervivencia se

han sustentado en la movilidad sectorial y/o territorial (Moreno-Colom y López-Roldán, 2016).

Por tanto, se cumpliría el supuesto de la doble cara de la segregación horizontal (Moreno-Colom, 2014; Moreno-Colom y López-Roldán, 2014) en tanto en épocas de recesión, ésta deviene en un “mal menor” pues permite a estas mujeres resistir en sectores de actividad donde no se produjo una destrucción de trabajo comparable a la que sacudió a las actividades manuales masculinas. No obstante, tal resistencia tiene lugar a costa de ocupar empleos de muy baja remuneración, desprestigiados, y con un fuerte componente servil (Vicente Torrado, 2014).

### 4.3. Trayectorias Laborales de las Empleadas Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes

En este apartado lo primero que habría que subrayar es la escasa producción científica a nivel nacional, pero también internacional acerca de las trayectorias laborales desarrolladas por las mujeres extranjeras ocupadas en el empleo en los hogares. Esto es debido, sobre todo, al carácter reciente de la inmigración en nuestro país y al también relativamente novedoso proceso de la “internacionalización del trabajo reproductivo” (Anderson, 2000; Parreñas, 2001; Sorensen, 2005) ligado, a su vez, a la feminización de los flujos migratorios internacionales (Hoschild, 2000; Cheng, 2003; Anthias, 2006)<sup>5</sup>.

A pesar de que en las últimas décadas los denominados “servicios de proximidad”<sup>6</sup> han sido objeto de numerosas investigaciones a nivel nacional e internacional (Romero, 1997; Hoschild, 2000; Parreñas, 2001; Parella, 2003; Pérez-Orozco, 2006; Carrasquer, 2013), estos estudios se han enfocado en dimensiones que, aunque vinculadas con la mano de obra que sustenta estos servicios, no se enfocan directamente en los procesos de movilidad laboral y ocupacional que experimentan sus trabajadoras.

La alta demanda de trabajadoras domésticas desde finales de los 90 y la escasa mano de obra nativa dispuesta a integrarse en estas ocupaciones configura al sector en un nicho altísimamente extranjerizado (Vidal-Coso y Miret, 2013). Por otra parte, la facilidad de acceso, aun en una situación de irregularidad administrativa, y las precarias condiciones de trabajo, son los otros dos elementos que juegan en favor de una orientación de la

---

<sup>5</sup> Las cadenas globales de los afectos y los cuidados es un concepto que hace referencia a un proceso transnacional de provisión social de cuidados sustentado en el trabajo femenino remunerado y doméstico. Los nuevos puestos de trabajo ligados al cuidado de personas dependientes en las sociedades receptoras de inmigración suelen ser ocupados por mujeres extranjeras procedentes de países en vías de desarrollo, merced a la división sexual y étnica del mercado laboral las sociedades de destino (Hoschild, 2000). No obstante, estas mujeres en muchos casos suelen tener responsabilidades familiares de cuidado, concretamente hijos, que igualmente con frecuencia suelen residir en el país de origen y son cuidados a su vez, por otras mujeres pertenecientes a la red familiar de las mujeres migrantes. Es decir, es un concepto que hace referencia al modelo de provisión de cuidados de las sociedades emisoras y receptoras de migración, cuyo abastecimiento corre a cargo del trabajo femenino, remunerado y gratuito (Gorfinkel, 2008).

<sup>6</sup> Los servicios de proximidad pueden definirse como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que surgen del desarrollo de la vida cotidiana (Parella, 2003).



demanda a potenciales trabajadoras extranjeras (Martínez-Buján, 2010; Oso y Parella, 2012). En España, es el empleo en los hogares bien realizando quehaceres domésticos, bien cuidando de personas dependientes o ambas, la ocupación en la que se inician buena parte de las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes.

En contra de las acepciones profundamente servilistas de antaño, hoy día el empleo asalariado en los hogares es concebido como una actividad “puente” o “trampolín” (Citado en Sarti, 2006:27) cuyo fin no es la perpetuación en dicha actividad sino la iniciación en el trabajo remunerado en la sociedad receptora. En este sentido suele referenciarse una trayectoria tipo secuenciada de la siguiente manera: inserción en el régimen interno, paso al régimen externo y salto hacia otras actividades fuera del nicho doméstico (Escrivá, 2000; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010; García-Sainz et al., 2011).

No obstante, no siempre las opciones de salida o abandono son factibles, pues la dinámica laboral desarrollada en este sector tiene una concepción dual (Catarino y Oso, 2000; Oso y Parella, 2012). Algunas mujeres conciben el servicio doméstico como un trabajo meramente instrumental que les permite una rápida inserción laboral en las sociedades receptoras y, en momentos posteriores (sobre todo, a través de la obtención de documentos), dar el salto a otras ocupaciones mejor remuneradas y de mayor prestigio social. Mujeres solteras y sin cargas familiares, mujeres con un nivel formativo medio-alto o alto, o aquellas otras con una amplia trayectoria laboral en el origen, suelen ser el perfil de trabajadoras domésticas que, con el tiempo, intentan dar el salto ocupacional fuera del sector doméstico. Sin embargo, para aquellas mujeres que llegan a España sin experiencia laboral previa, y que tienen un escaso nivel de cualificación, con frecuencia, el servicio doméstico aparece como la única opción real de trabajo remunerado (Catarino y Oso, 2001; Martínez-Buján, 2010; Oso y Parella, 2012).

Una de las primeras investigaciones al respecto, pero de gran vigencia en la actualidad, fue realizada por el Colectivo IOÉ en el año 2001. En este estudio se comparaba la diferente concepción que tenían las trabajadoras domésticas sobre el desempeño de su actividad en función del origen regional. En dicha investigación se destacaba que así como las nativas recurrían más a los discursos de corte positivo, pues muchas de ellas destacaban la capacidad de compaginar este tipo de empleo con otras actividades

laborales y familiares, entre las mujeres inmigrantes el discurso era predominantemente negativo, alegando que la inserción y perpetuación en el servicio doméstico obedecía a la incapacidad de acceso a otras ocupaciones. No obstante, el grado de satisfacción es un factor vinculado con las aspiraciones de las mujeres trabajadoras que, a su vez, se corresponde con el capital humano adquirido. Por ello, son las mujeres de estudios básicos o sin estudios (grupo más numerosos entre las nativas) quiénes mejor valoran su empleo en esta rama de actividad, mientras, aquellas mujeres con mayor calificación o experiencia en otros sectores de actividad (más numeroso para las extranjeras) arrojaban una visión más pesimista, dada la mayor depreciación de su capital humano.

El tipo de modalidad desempeñada también revierte en el grado de satisfacción con el empleo en los hogares. El hecho de que en su inmensa mayoría sean mujeres extranjeras quienes se insertan como internas y quienes, además, trabajen en peores condiciones, está directamente vinculado con una percepción más negativa sobre este tipo de actividad. Según Miyar (2012) en el año 2012 sólo el 1% de las empleadas domésticas españolas trabajaba en la modalidad de trabajo interno. Sin embargo, cabe mencionar que dentro del conjunto de empleadas de hogar entre 2012 y 2015 ha podido observarse un ligero descenso en las mujeres que referían trabajar más de 40 horas y un ligero aumento de aquellas con menos horas. Esto puede deberse a que muchas familias empleadoras han reducido el número de horas de contratación debido a los costes económicos que supone afrontar el pago de la seguridad social para cumplir con la legislación vigente (Gorfinkiel, 2016).

Si bien, la irregularidad jurídica suele referirse en la mayoría de estudios como el principal obstáculo para abandonar el régimen interno (Solé-Puig, 1994; Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010; Parella et al., 2013; García-Sainz et al., 2011, 2013; Briones-Vozmediano et al., 2014) algunas investigadoras como L. Oso y S. Parella (2012) sostienen que el estancamiento en tal modalidad también puede manifestarse como una estrategia que alguna de estas mujeres, en tanto jefas de hogares transnacionales, utilizan para enviar una mayor cantidad de remesas al país de origen, sacrificando para ello su propia movilidad laboral. Menos evidencias existen en cuanto a los procesos de movilidad de las trabajadoras en régimen externo, dada su mayor pluralidad de perfiles y situaciones laborales (Briones-Vozmediano et al., 2014).

En el mismo estudio del Colectivo IOÉ (2001) referido más arriba, también se recogían las trayectorias laborales típicas detectadas para el colectivo de mujeres extranjeras empleadas en los hogares. Diferenciaban entre aquellos itinerarios perpetuados en el régimen interno y aquellos otros en los que se producía un salto hacia el régimen externo.

- a) El primer tipo de itinerario se correspondería con mujeres en situación irregular cuya permanencia en este tipo de régimen tiene que ver con el miedo a la exposición, pero también algunas inmigrantes regulares, con varios años de estancia en el país, podrían permanecer en este tipo de régimen, aunque cambiando de hogar contratante. Este aparente estancamiento de la trayectoria laboral, según la investigación, se explicaría en base a las urgentes necesidades económicas de estas mujeres, dado que el régimen interno les permite ahorrar más dinero, o también debido a la falta de oportunidades reales en otras ocupaciones tras, sin éxito, haber intentado dar el salto fuera del empleo doméstico. En este último caso el servicio doméstico actuaría como un “refugio” ante la inseguridad y la competitividad.
- b) El otro tipo de trayectoria que se describe en la investigación es aquella por la que bien mujeres solteras y sin cargas económicas, o bien mujeres que llevan a cabo un proceso de conformación familiar, deciden dar el salto al régimen externo. En este tipo de trayectorias el objetivo económico quedaría supeditado a un mayor deseo de autonomía y tiempo libre. A menudo, el régimen externo, normalmente por horas o a media jornada, haría las veces de trampolín de acceso a ocupaciones fuera del empleo en los hogares.

En otra investigación coetánea realizada sobre las empleadas domésticas peruanas en Barcelona (Escrivá, 2000), también se contemplan una tipología específica para la identificación de los itinerarios laborales desempeñados por esta fuerza de trabajo, pero haciendo más hincapié en los procesos de movilidad como pulsaciones de atracción y repulsa hacia el empleo en los hogares. A este respecto, Escrivá diferencia entre cuatro posibles itinerarios:

- a) Perpetuación dentro del empleo en los hogares en la misma modalidad, bien sea como empleada interna o externa. El estancamiento en alguna de estas posiciones obedecería sobre todo a la presencia de necesidades económicas familiares.

b) Movilidad dentro del sector (normalmente de interna a externa) o hacia puestos con mejores condiciones laborales (salario, jornadas, contrato...), y con mayor tiempo libre para el ejercicio de otras actividades (trabajos complementarios, atención a la familia, estudio, ocio).

c) Movilidad fuera del sector hacia otras actividades más valoradas, en la mayoría de las ocasiones dentro del estrato secundario del mercado de trabajo en sectores tales como la hostelería, restauración y comercio. Las menos veces se produce movilidad hacia actividades liberales, propias del estrato primario.

d) Otra de las opciones que se contemplan en dicho estudio es la posibilidad de que estas mujeres abandonen el servicio doméstico para ejercerlo de manera privada en el interior de sus hogares, aunque esta opción ha sido poco detectada en investigaciones similares.

En cualquier caso, los estudios pioneros realizados sobre el servicio doméstico en España coinciden en señalar la limitada capacidad de movilidad laboral de las empleadas domésticas y cuidadoras extranjeras. No obstante tales investigaciones datan de principios de los 2000; es decir de una época y contexto diferente al que se va a desarrollar con el boom migratorio y, posteriormente, con la crisis de 2008. Es posible, por tanto, que las trayectorias laborales y dinámicas de movilidad que se señalaban para entonces, no se ajusten a los hechos y dinámicas actuales.

Estudios más próximos en el tiempo realizados a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI, 2007), o bien utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), han profundizado acerca de los factores de mayor incidencia en la inserción y movilidad ocupacional de las mujeres extranjeras, y específicamente de aquellas empleadas en servicios relacionados con el trabajo en el hogar y limpieza. Sin volver a mencionar lo ya explicitado anteriormente, vale la pena hacer hincapié en que en estos estudios el sector de actividad (empleo doméstico) aparece como la variable más significativa en la falta de movilidad ocupacional. De ese modo, si la primera ocupación se materializa en el servicio doméstico, disminuye la probabilidad de movilidad ascendente frente a aquellas otras mujeres cuya inserción tiene lugar fuera del empleo en los hogares (Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014).

La movilidad ocupacional experimentada por las trabajadoras domésticas inmigrantes traza una trayectoria horizontal en la que, con frecuencia, los máximos progresos laborales dentro del sector se manifiestan en la trasmutación de régimen o modalidad de trabajo, obtención de contrato y aumentos salariales (Martínez-Buján, 2011; García-Sainz et al., 2011).

La trayectoria laboral de las trabajadoras domésticas inmigrantes es una trayectoria retardada, en tanto el sector hace las veces de trampolín y de tela de araña (García-Sainz et al., 2013: 26). De trampolín, dado que supone el punto de partida que permite la inserción al mercado de trabajo y la regulación del estatus jurídico, para posteriormente, dar el salto hacia otras actividades, al menos formalmente. Hace las veces de tela de araña en tanto diversos factores como puede ser la ruptura con su trayectoria pasada, la incapacidad de acumular capital humano específico, las condiciones familiares, o las crisis económicas, reducen la capacidad competitiva de esta fuerza de trabajo para acceder a otros sectores de actividad más estables y cualificados. Además, en momento de especial adversidad, como puede ser una crisis económica, este sector también funcionaría como un polo de atracción, dada la facilidad de acceso y reinserción (García-Sainz et al., 2013:25).

Aunque las mujeres inmigrantes han soportado mejor el embiste de la crisis, esta posición aparentemente más resiliente, suele ser sinónimo de precariedad laboral (Briones-Vozmediano et al., 2014). Tal y como muestran Moreno-Colom y López-Roldán (2016), el resultado inmediato de la recesión para las mujeres migrantes fue dejarlas atrapadas en sectores laborales de bajo estatus ocupacional. Además, la vulnerabilidad adicional que acompañó a los hogares migrantes con la crisis, referido a la pérdida de empleo de muchos de los cabezas de familia (varones), se ha asociado con la preferencia por parte de los empleadores de contratar a mujeres inmigrantes ya que éstas se consideran más baratas, dóciles y fácilmente prescindibles para trabajos escasamente calificados (Martínez-Buján, 2014)

Una estrategia de resistencia laboral de las mujeres inmigrantes implicaría aceptar o mantenerse en empleos precarios para compensar las pérdidas económicas que devienen de la extinción de una de las fuentes de ingresos familiares debido bien, a la pérdida del empleo del varón o de la ausencia de éste (Bueno y Vidal-Coso, 2019).

Especialmente llamativo es comprobar cómo a raíz de la crisis los hogares migrantes encabezados por una sola mujer han aumentado significativamente, lo que devendría en un incremento de la vulnerabilidad social. A este respecto un informe de la Comisión Europea de 2012 alertó de este fenómeno, afirmando que la proporción de hogares sustentados exclusivamente por mujeres habrían aumentado entorno a un 10% desde 2008, en detrimento de aquellos hogares con una doble fuente de ingresos. Además, esto sería especialmente cierto en aquellos países que fueron lo más golpeados por la crisis, caso de España (Bettio et al., 2013). Por origen regional, las mujeres latinoamericanas serían las más susceptibles a convertirse en las únicas sustentadoras económicas del hogar (Bueno y Vidal-Coso, 2019).

Entonces, la crisis habría evidencia que la vulnerabilidad social que acompaña al desempeño en actividades descalificadas no es solo resultado del ejercicio de este tipo de ocupaciones, o de la segregación laboral que muchas mujeres inmigrantes padecen por razón de género y origen. Las condiciones migratorias, sociodemográficas y familiares acabarían por determinar el desempeño laboral de estas mujeres durante la crisis.

## **II. METODOLOGÍA**

### **5. Enfoque Metodológico**

Partiendo de la consideración de la adecuación de la estrategia metodológica empleada a los objetivos y las preguntas planteadas, se aportan las principales razones en el proceso de selección de la muestra, así como las características de ésta. A continuación, se expresan las razones por las que el empleo de una metodología cualitativa, y específicamente la implementación de entrevistas semi-estructuradas, constituyen la mejor opción como herramienta de recogida de información. En el siguiente apartado se explica el proceso de conformación y captación de la muestra. Después se aborda cómo fue el desarrollo del trabajo de campo y, finalmente, el enfoque analítico utilizado para el tratamiento de la información.

#### **5.1. La Idoneidad del Enfoque Cualitativo**

Dado nuestros objetivos y planteamiento del problema a estudiar la metodología más oportuna es la cualitativa.

El enfoque cualitativo nos permite estudiar con amplia profundidad experiencias y percepciones de la población sujeto de estudio, con lo que la abstracción de significados es más rica y viable que en las investigaciones de carácter cuantitativo (Rodríguez y García, 1996; Delgado y Gutiérrez, 1999; Taylor y Bogdan, 2010).

La gran mayoría de los estudios e investigaciones sobre mercado de trabajo y trayectorias laborales han optado por aplicar una metodología cuantitativa con el propósito de obtener patrones y regularidades en la muestra generalizables al conjunto de la población de referencia. Sin restar importancia a tales enfoques, a menudo, estos estudios, en pro de la extrapolación, privan de un conocimiento más profundo y detallado sobre las distintas etapas laborales, la sucesión de contingencias y, por supuesto, del sentido que los propios sujetos otorgan al desarrollo de sus itinerarios profesionales, así como a los distintos factores que condicionan tal proceso.

Si aplicamos metodología cualitativa, aunque perdamos capacidad de generalización sobre la muestra, obtenemos una riqueza de información cuya profundidad y detalle facilita la interpretación y comprensión, no solo de las trayectorias laborales de las trabajadoras domésticas inmigrantes, sino también acerca de las dimensiones que interpelan, constriñen y favorecen el desarrollo de éstas como fenómeno social (Delgado y Gutiérrez, 1999; Taylor y Bogdan, 2010). También nos adentramos con mayor precisión en el papel que este nicho ocupacional cumple en la trayectoria laboral y familiar del colectivo de trabajadoras inmigrantes en España.

El trazo de la trayectoria laboral, los estadios que componen ésta, o el intervalo de tiempo entre secuencias de movilidad, son las principales dimensiones estudiadas en las investigaciones clásicas sobre trayectorias laborales. Sin embargo, al no ser estas dimensiones clave en la concreción de nuestros objetivos, consideramos que la mejor opción metodológica para investigar nuestro objeto de estudio pasa por la implementación de una metodología capaz de captar los significados y explicaciones que los sujetos otorgan a su propia experiencia. Concretamente en el estudio de las trayectorias laborales nos interesa averiguar cómo se interrelaciona la dimensión laboral, familiar y personal de las entrevistadas, así como los paralelismos que se establecen entre la vida laboral y privada de estas mujeres con la estructura del mercado de trabajo y la coyuntura económica.

Por todas estas cuestiones, consideramos que la mejor herramienta metodológica para captar la información, y datos necesarios que den cuerpo a una investigación suficientemente rigurosa, pasa por la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a empleadas domésticas y cuidadoras inmigrantes.

El estudio integra diferentes ejes o dimensiones analíticas a partir de las cuales pretendemos dar respuesta a los interrogantes y objetivos planteados en el apartado introductorio. La inclusión de diversos ejes sobre los que analizar la problemática de estudio predispone el pensamiento relacional, facilitando la captación de las posibles interacciones, inferencias y vínculos entre las distintas dimensiones que afectan el desarrollo de las trayectorias laborales de estas mujeres.



## **5.2. Enfoque Metodológico**

El estudio está basado en treinta y cuatro entrevistas semi-estructuradas a mujeres inmigrantes trabajadoras o extrabajadoras del servicio doméstico y los cuidados informales. El trabajo de campo se llevó a cabo en la provincia de Salamanca entre noviembre de 2015 y noviembre de 2016.

A continuación, vamos a detallar cómo se llevó a cabo la construcción de la muestra, la recogida de información, así como la estrategia analítica llevada a cabo para el examen de la información recolectada.

### **5.2.1. Diseño Muestral**

La estrategia de muestreo fue teórica, intencional o de conveniencia. El objetivo era construir una muestra con suficiente pluralidad de perfiles sociodemográficos, migratorios y familiares, como para manifestar una amplia diversidad de experiencias y discursos entorno a la problemática de estudio. Por ello, los únicos criterios de exclusión utilizados en el diseño muestral fueron: ser menor de edad y/o no residir de forma permanente en España. Los criterios de inclusión se orientaron en captar perfiles de mujeres extranjeras trabajadoras o antiguas trabajadoras domésticas y/o cuidadoras en España, cuya región de procedencia fuera: América latina y el Caribe, África o Europa del Este. Se escogieron estas tres regiones puesto que en España la fuerza de trabajo extranjera empleada en el servicio domésticos y los cuidados procede en su mayoría de estas mismas zonas, con una gran sobrerrepresentación de latinoamericanas (Bernardi et al., 2008, 2010; Martínez-Bujan, 2011; Paniagua y Grande, 2016).

La constitución final de la muestra queda plasmada en la tabla 1. En ella se exponen las principales características de las entrevistadas en el momento de llegada, como punto de partida al análisis de los procesos de inserción laboral y posterior desarrollo profesional.

Tabla 1. Características y condiciones de llegada de las entrevistadas

| <b>Variables</b>                               | <b>Categorías</b>      | <b>Nº de Entrevistas</b> | <b>Ident. Entrevistas</b>   |
|--|------------------------|--------------------------|---|
| <b>Año de Llegada</b>                          | Antes de 2008          | <b>25</b>                | 1, 2, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34 |
|  | Después de 2008        | <b>9</b>                 | 8, 18, 21, 23, 3, 5, 6, 24, 30  |
| <b>Región de Procedencia</b>                   | Latinoamérica          | <b>26</b>                | 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34  |
|  | África                 | <b>3</b>                 | 15, 27, 25  |
|  | Europa del Este        | <b>5</b>                 | 2, 4, 9, 23, 33   |
| <b>Estado Conyugal (a la llegada)</b>          | Soltera                | <b>17</b>                | 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 14, 17, 19, 22, 23, 28, 30, 32, 33, 34                                 |
|  | Con cónyuge/pareja     | <b>17</b>                | 1, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 31                                |
| <b>Edad (a la llegada)</b>                     | >20                    | <b>3</b>                 | 14, 30, 33  |
|  | 20-29                  | <b>12</b>                | 1, 7, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 25, 27, 28   |
|  | 30-39                  | <b>13</b>                | 2, 3, 4, 5, 9, 12, 16, 20, 22, 24, 29, 31, 32   |
|  | 40 o más               | <b>6</b>                 | 6, 10, 21, 23, 26, 34   |
| <b>Edad de los hijos (a la llegada)</b>        | >6                     | <b>7</b>                 | 2,3, 13, 15, 17, 22, 25,  |
|  | entre 7 y 14 años      | <b>12</b>                | 1, 7, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27  |
|  | más de 14              | <b>16</b>                | 3, 4, 5, 7, 9, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 31, 34                                     |
|  | sin hijos              | <b>10</b>                | 6, 8, 10, 11, 12, 14, 26, 30, 32, 33  |
| <b>Nivel de Formación</b>                      | Básicos o sin estudios | <b>9</b>                 | 15, 16, 17, 19, 20, 23, 25, 28, 29  |
|  | Estudios Medios        | <b>16</b>                | 1, 2, 3, 5, 6, 12, 13, 14, 18, 24, 26, 27, 30, 31, 33, 34                                     |
|  | Estudios Superiores    | <b>9</b>                 | 4, 7, 8, 9, 10, 11, 21, 22, 32  |
| <b>Presencia de Redes (a la llegada)</b>       | Familia Directa        | <b>15</b>                | 3, 7, 9, 12, 14, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 33                                       |
|  | Familia Extensa        | <b>19</b>                |   |
|  | Amigos/conocidos       |                          | 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12,13, 15, 16, 19, 21, 27, 28, 31, 32, 34                           |
| <b>Situación Administrativa (a la llegada)</b> | Regular                | <b>12</b>                | 3, 7, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 26, 30   |
|  | Irregular              | <b>22</b>                | 1, 2, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34          |
| <b>Motivo de la Emigración</b>                 | Laboral/económico      | <b>14</b>                | 1, 2, 3, 9, 13, 14, 16, 17, 19, 21, 28, 29, 33, 34  |

|  |                       |    |  |
|--|-----------------------|----|--|
|  | Reagrupación Familiar | 9  | 7, 12, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27      |
|  | Otras Razones         | 11 | 4, 5, 6, 8, 10, 11, 15, 18, 30, 31, 32 |

#### Identificador de las entrevistadas

1: Patricia; 2:Tamara; 3:Sandra; 4=Helena; 5=Belinda; 6=Silvia; 7=Jacqueline; 8=Lucía; 9=Irina; 10=Julieta; 11=Valeria; 12=Camila; 13=Nicole; 14=Marta; 15=Fátima; 16=Isabel; 17=Amina; 18=Luna; 19=Daniella; 20=Carolina; 21=Clara; 22=Sofía; 23=Anyá; 24=Fernanda; 25=Dalia; 26=Amelia; 27=Natalia; 28=Adriana; 29=Laura; 30=Emma; 31=Norma; 32= Esperanza; 33=Dasha; 34=Teresa

En primer lugar, dentro de la variable “año de procedencia”, podemos apreciar que la inmensa mayoría de entrevistadas llegan a España antes de la crisis, esto es, antes de 2008; concretamente veinticinco de ellas. La gran mayoría procede de América Latina y el Caribe, concretamente veinticinco de las treinta y cuatro entrevistadas; otras cinco proceden de Europa del Este, y las tres restantes lo hace desde África.

Referente a la edad en el momento de la entrevista, la mayoría manifiesta haber venido a España con una edad comprendida entre los 20 y los 39 años (veinticinco mujeres), siendo de los 30 a los 39 años la franja de edad con mayor incidencia en la muestra (trece mujeres), seguida de los 20 a los 29 años (doce mujeres). Solo hay tres casos en los que se llega al país con menos de 20 años, y seis en los que se hace lo propio con 39 años o más.

La variable “estado conyugal”, se refiere a la tenencia o no de pareja en el momento de realización de las entrevistas por lo que aquellas mujeres que estaban separadas, divorciadas o viudas, también figuran dentro de la categoría “soltera”. En este caso hay tantas mujeres con pareja, casadas o no, como mujeres que en la actualidad carecen de cónyuge.

La mayoría de entrevistadas sí tienen hijos en el momento de realización de las entrevistas, concretamente veinticuatro de ellas. De esas veinticuatro, dieciséis tienen hijos de más de 14 años, es decir, hijos en edades no dependientes; doce tienen hijos entre los 6 y los 14, digamos en edades de atención permanente pero no intensiva; y las seis restantes cuentan con hijos en edades de máxima dependencia, esto es de menos de 6 años.

Referente al nivel de cualificación más alto que las entrevistadas han completado, hay tantas mujeres con estudios básicos (primaria) o menos que con estudios superiores (universitarios o de postgrado), concretamente nueve en cada una de las categorías. La mayoría de ellas, dieciséis, tienen estudios secundarios que, a su vez, se suelen corresponder con la secundaria postobligatoria.

En el momento de llegada diecinueve entrevistadas solo contaban con redes de segundo orden, aquellas integradas por amigos, compatriotas o miembros de la familia extensa. Las quince restantes contaban con redes directas, bien el cónyuge, hermanos, hijos o progenitores.

El principal motivo que empuja a las entrevistadas a venir a España se corresponde con razones económicas o laborales (catorce casos). Les siguen aquéllas que vienen con proyectos sin claros objetivos, aunque normalmente guiados por la promoción personal o laboral (once casos). Finalmente hay nueve entrevistadas que afirman haber emigrado por razones familiares, es decir, para reagrupar al núcleo familiar.

La mayoría de entrevistadas acceden a España de forma irregular (veintiuna de ellas). otras once entrevistadas llegan de manera regular, a través de permisos de trabajo, residencia o estudios. Hay dos casos en los que no se sabe con certeza en qué condiciones jurídicas ingresaron las entrevistadas.

El proceso de captación o constitución de la muestra se llevó a cabo a través del contacto con instituciones sociales como ONG's, iglesias evangélicas y católicas, empresas de asistencia a domicilio y también a través de redes informales. Concretamente se contactó con los servicios de empleo de Cáritas Salamanca y Cruz Roja Salamanca, con la comunidad de religiosas "María Inmaculada", con otras dos iglesias evangélicas, y con dos empresas de contratación de cuidadoras a domicilio. Es decir, se contactó con instituciones que tienen una cercanía e interacción habitual con el colectivo inmigrante en la provincia de Salamanca. También se accedió a mujeres con el perfil buscado a través de redes informales.

El proceso de recolección de información concluyó una vez se llegó al punto de saturación (Barriball y While, 1994), es decir cuando las ideas, discursos y experiencias de las

entrevistadas comenzaban a repetirse, sin que la realización de nuevas entrevistas aportara información adicional u otros nuevos elementos al discurso.

### **5.2.2. Proceso de Captación de la Muestra**

La captación de las entrevistadas varió en función de la fuente. Cáritas y Cruz Roja nos facilitaron una lista con los nombres y teléfonos de mujeres susceptibles de ser entrevistadas, a las que previamente se informó y solicitó permiso para ofrecer sus datos de contacto al grupo de investigación. Una vez el equipo de trabajo obtuvo dicha lista, compuesta originalmente por unas 20 mujeres en el directorio de Cruz Roja, y unas 10-15 en el de Cáritas, se procedió a llamar una por una a las integrantes de ambas listas, siendo el porcentaje de respuesta y aceptación moderadamente positivo. Quiénes declinaron la invitación a participar en el proyecto se justificaron fundamentalmente en el escaso tiempo libre, en la falta de soltura con el idioma (para aquellas no latinas), y también en la dificultad de movilidad si vivían fuera de Salamanca, por ejemplo, en algún pueblo de la provincia.

Gracias a la colaboración de Cruz Roja, algunos integrantes del equipo de investigación tuvieron la oportunidad de realizar en las instalaciones de esta institución dos reuniones informativas con inmigrantes cuyo perfil se correspondía con las demandas de la investigación. En sendas reuniones los miembros del equipo explicaron a las mujeres allí reunidas los propósitos del estudio y la importancia de éste en la visibilización del trabajo doméstico y del trabajo de las inmigrantes en nuestro país. Después de estas reuniones tuvimos la oportunidad de entrevistar a algunas de las participantes allí presentes y de conseguir los datos de contactos de aquéllas otras que no pudieron ser entrevistadas esos mismos días, pero que aceptaron ser participantes. De hecho, la mayor parte de las mujeres que conforman la muestra fueron contactadas a través de Cruz Roja y Cáritas.

El contacto con las instituciones religiosas se consideró oportuno dado que las iglesias seleccionadas -recordemos dos evangélicas y una católica- eran dos espacios frecuentes de encuentro y reunión de la comunidad inmigrante en Salamanca. Además, en el caso de la institución católica “María Inmaculada”, también prestaban servicios de asesoramiento y búsqueda de empleo, por lo que era un canal perfecto para el contacto con mujeres inmigrantes con un perfil laboral activo. El enlace con las iglesias evangélicas fue

prestado por uno de los alumnos que colaboraron en el proyecto que fue, además, el encargado de contactar con las mujeres que posteriormente fueron entrevistadas. La captación de entrevistadas en la institución católica “María Inmaculada” siguió un procedimiento semejante al seguido en las reuniones con Cruz Roja y Cáritas. En primer lugar, nos comunicamos con las responsables de la parroquia para explicarles los propósitos de la investigación y el perfil de mujeres que necesitábamos. Tras este primer contacto nos citaron para una reunión con potenciales entrevistadas. Nuevamente, y con las mujeres allí presentes, los investigadores desarrollaron los principales objetivos del estudio y la relevancia de éste. Tras la reunión se pudieron llevar a cabo varias entrevistas y, nuevamente, obtener los datos de contacto de aquellas interesadas a las que no pudimos entrevistar ese mismo día.

Otro procedimiento de captación que también fue implementado, aunque sin demasiado éxito, fue el contacto con empresas de contratación de empleo doméstico y cuidadoras a domicilio. De estas empresas, cuyo nombre omitiremos para salvaguardar su identidad, tan solo obtuvimos dos entrevistas. Pues, aunque en principio sí se prestaron a la colaboración con el proyecto, adujeron problemas de disponibilidad de las entrevistadas, así como una actitud reticente de éstas para participar en la investigación. No obstante, hay que insistir en que esta afirmación provino de los responsables de dichas empresas, pues no pudimos obtener los datos de contacto de estas trabajadoras.

Finalmente, la bola de nieve a través de redes informales, fundamentalmente conocidas o amigas de las entrevistadas fue otra de las técnicas de captación de empleadas para la constitución de la muestra. No obstante, la frecuencia de respuesta a través de este procedimiento fue notablemente inferior que el recurso a las instituciones previamente referidas. Cruz Roja también nos ofrecieron información de índole cuantitativa sobre los datos de solicitantes de empleo a través de su institución entre el 2007 y el 2015, para distintas ramas de actividad.

Aunque las fuentes de captación de la muestra variaron, el perfil de las entrevistadas ha sido igualmente heterogéneo en todos los ámbitos reportados, sin que podamos hablar de sesgos de muestreo, excepto en el caso de las entrevistadas captadas a través de las iglesias evangélicas donde sí se detectó una mayoría de mujeres originarias de Bolivia,

aunque con situaciones igualmente dispares en sus perfiles sociodemográficos, educativos y familiares.

### 5.2.3. Técnica de Recogida de Datos

La técnica de investigación implementada para la recogida de datos fue la *entrevista semi-estructurada*. La aplicación de esta técnica se justifica en el nivel de profundidad del discurso que podemos alcanzar a través de las reflexiones, vivencias y percepciones de las participantes en el estudio; lo que a su vez nos permite comparar los discursos extraídos (Barriball y While, 1994). Asimismo, la consideración del contexto en el que se enmarca el objeto de estudio como punto de partida, aporta un mayor sentido a las entrevistas (Atkinson 1998). En la *entrevista semi-estructura* se conjuga una estrategia mixta de preguntas espontáneas que van surgiendo a lo largo de la conversación, sin que previamente se hayan meditado, pero que se requieren en función del relato y discurso de cada uno de los participantes, alternando con preguntas estructuradas, delimitadas con anterioridad al encuentro con los entrevistados.

En nuestro estudio la parte estructurada nos permitió trazar aquellos temas o dimensiones que debían tratarse en todas y cada una de las entrevistadas que se llevaron a cabo, dado que constituían el centro neurálgico de la problemática de estudio: trayectoria laboral y familiar en el país de origen; proceso migratorio y llegada a España; proceso de inserción laboral; trayectoria laboral y familiar en España; y finalmente el impacto de la crisis sobre las trayectorias de las entrevistadas. Además, esta misma parte estructurada constaban también de un cuestionario con preguntas cerradas sobre características básicas, sociodemográficas y familiares de la entrevistadas. La gran ventaja de aplicar un guion estructurado, definiendo unos estándares homogéneos básicos, facilita capacidad de poder comparar discursos y perfiles. Definir unos estándares homogéneos básicos en los que erigir el discurso facilita la labor de comparación de las entrevistadas.

La parte abierta o espontánea, que es aquella que permite alcanzar un mayor nivel de profundidad y reflexión en los discursos, se constituía a medida que se iban desarrollando cada uno de los encuentros con las entrevistadas. A partir de los ejes temáticos previamente establecidos, el entrevistador, en función de la dinámica del encuentro, de

las respuestas de las entrevistadas y del grado de confianza alcanzado con éstas, formulaba distintos interrogantes (no predefinidos) cuya frecuencia o regularidad variaban de unos encuentros a otros, dado que la relevancia de tales interrogantes dependía escrupulosamente de la singularidad de cada una de las conversaciones.

Así el guion de las entrevistas quedó definido y organizado de la siguiente forma:

La primera parte de las entrevistas, compuesta por un *cuestionario* con preguntas cerradas y abiertas, se enfocó en la recolección de los datos sociodemográficos básicos de las entrevistadas: sexo, edad, país de nacimiento, nivel educativo más alto que se haya completado, estado civil, lugar de residencia, ocupación actual, y año de llegada a España. También a modo de encuesta se establecía una serie de interrogantes sobre la estructura y situación familiar de las participantes: nº de hijos, edad de éstos y lugar dónde vivían en el momento de la entrevista; tenencia de cónyuge/pareja, edad de éste, nivel de cualificación, ocupación actual y lugar de residencia.

La segunda parte del guion, enfocada en la *entrevista semi-estructurada* propiamente dicha, establece una serie de ejes temáticos que debían tratarse en algún momento de la conversación, dando preferencia al seguimiento ordinal establecido en el propio guion. Además, dentro de cada uno de los ejes temáticos se definieron una serie de preguntas, a modo de recomendación, para tratar cada una de las dimensiones establecidas. La estructura de la entrevista quedó definida de la siguiente forma:

- La primera parte de la entrevista trataba de recolectar información acerca de la situación laboral y familiar de las entrevistadas en su país de origen, haciendo hincapié en la experiencia profesional desarrollada en sus países. Algunas de las preguntas definidas en esta sección fueron: ¿Qué hacía en su país? ¿Con quién vivía?
- La segunda parte estaba enfocada en obtener información acerca de la gestión del proceso migratorio; atendiendo especialmente a las razones que impulsaron dicho proyecto y a la planificación del mismo: ¿Por qué vino? ¿Quién le ayudó? ¿Tuvo alguna dificultad económica/administrativa/familiar para emigrar?
- En un tercer momento se interpelaba a las entrevistadas acerca de sus condiciones de llegada, poniendo especial atención en el estatus administrativo con el que se entró en



España: ¿Dónde llegó? ¿Con quién llegó? ¿llegó con permiso de residencia, contrato de trabajo...?

- Posteriormente, la entrevista se enfocaba en el desarrollo de la trayectoria laboral de las participantes desde el momento de la inserción laboral en España hasta la actualidad. El objetivo de esta sección era conseguir información detallada sobre el itinerario profesional de las entrevistadas, prestando especial atención al momento de inserción, los procesos de movilidad más sustantivos, si es que se dieran, y a la situación laboral actual, considerando en todo momento las posibles trasmutaciones en el resto de las dimensiones consideradas: estatus jurídico, situación familiar etc. Esta sección, centro neurálgico de la investigación propiamente dicha, aunque también integraba una batería de preguntas más o menos predefinidas, debía supeditarse al discurso de las entrevistadas; por lo que el margen de flexibilidad para realizar unos u otros interrogantes venía marcado por el relato de las participantes:

**Primer empleo:** ¿Cómo lo consiguió? ¿Condiciones de este empleo? ¿contrato? ¿salario?

**Procesos de Movilidad:** ¿Ha cambiado de empleo? ¿por qué?

**Último empleo:** ¿Desde cuándo tiene este empleo? ¿Cuánto gana -por hora/semana/mensual?

**Situación Familiar:** ¿Quién se encarga de los hijos mientras trabajo? ¿Qué han priorizado ¿familia o trabajo?

- Finalmente, la parte abierta de la entrevista se cerraba con preguntas acerca de cómo la crisis económica había impactado sobre la situación laboral y el entorno social de las participantes. Ante todo, nos interesaba descubrir si la crisis había impactado en las trayectorias profesionales de estas mujeres y la forma en que ello había ocurrido, pero sin dejar de prestar atención a las posibles alteraciones familiares, sociales o relacionales para ese mismo período: ¿Cómo le ha afectado a usted la crisis? ¿A su pareja, familia? ¿cómo se siente en España ahora? ¿antes era mejor? ¿Se ha planteado el retorno?

La elaboración del guion de las entrevistas se adecuó en función de los objetivos de la investigación, de la problemática de estudio y a colación de las principales líneas de

investigación y debate extraídas de la bibliografía revisada. Las primeras entrevistas realizadas sirvieron para aplicar los cuestionarios piloto, cuyo objetivo fue mejorar el rendimiento de las encuestas, eliminando aquellas cuestiones que resultaron redundantes, o incorporando puntos que previamente no se habían tenido en cuenta en el diseño del guion, pero que resultaron ser de relevancia. Todos los investigadores que participaron en el estudio comentaron y discutieron sobre el diseño de las entrevistas, el cual quedó cerrado una vez los miembros del equipo llegaron a consenso.

Tanto de manera verbal como escrita se solicitó a las instituciones referidas el perfil de mujeres que necesitábamos para realizar la investigación, explicándoles la finalidad, objetivos y contenidos del estudio. Antes de comenzar con el transcurso de las entrevistas, las participantes eran informadas por el/los investigadores del propósito y sentido de la investigación. Así mismo se les entregaba una carta de presentación firmada por el investigador principal del proyecto I+D+i en el que se inscribía dicho estudio. En esta carta se exponía brevemente la principal motivación del estudio, y se explicitaba el compromiso de confidencialidad y anonimato de los datos que pudieran extraerse de las entrevistas. También aparecían los datos de contacto del investigador principal para que, en caso de dudas o preguntas, las participantes pudieran ponerse en contacto con los investigadores. Así mismo, las entrevistadas fueron obsequiadas con un detalle por su colaboración con el estudio.

#### **5.2.4. Proceso de Realización de las Entrevistas**

La realización de las entrevistas también varió en función de la fuente de captación y contacto. Cruz Roja y la parroquia María Inmaculada nos ofrecieron un espacio donde poder llevar a cabo el encuentro con cada una de las voluntarias después de las reuniones informativas. Ambas instituciones nos prestaron diferentes salas donde poder realizar el encuentro con cada una de las mujeres en un ambiente de estricta intimidad, pues en todas las entrevistas realizadas tan solo estuvieron presentes los investigadores, a veces junto con los alumnos de prácticas, y las entrevistadas. Salvaguardando así el anonimato e intimidad de cada una de las participantes, un total de tres entrevistas fueron realizadas en las instalaciones de Cruz Roja Salamanca y otras cuatro en la parroquia “María Inmaculada”. La realización del resto de las entrevistas fue acordada previamente entre

los investigadores y las participantes, intentando en todo momento establecer un horario y un espacio de realización lo más cómodo posible para los intereses de las entrevistadas. De hecho, todas las entrevistas tuvieron lugar en el espacio y horario de preferencia de las participantes. Así un total de diez entrevistas fueron realizadas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca, concretamente en una sala de reunión habilitada por la dirección del departamento de sociología y comunicación. Otras nueve se llevaron a cabo en la casa particular de las entrevistadas, cuatro en la casa de los investigadores, dos en lugares públicos (una cafetería y una biblioteca respectivamente) y, finalmente, una tuvo lugar en las instalaciones de una de las empresas de contratación de cuidadoras a domicilio.

La duración de las entrevistas varió sustancialmente de unos casos a otros, pero el promedio fue de aproximadamente 40 minutos, siendo la duración más frecuente entorno a los 45-50 minutos, aunque algunas llegaron a durar varias horas.

Todas las entrevistas fueron registradas digitalmente en grabadoras de voz y los discursos extraídos de éstas fueron transcritos de manera fiel. Junto con las grabadoras de voz, los entrevistadores llevaron consigo un cuaderno o agenda en la que se apuntaron aquellas cuestiones de relevancia que no podían ser captadas digitalmente; por ejemplo, gestos o expresiones corporales que denotaban fuertes sentimientos o emociones, largos silencios, sollozos, o simplemente preguntas que no se tuvieron en cuenta en el guion inicial, pero de transcendencia en casos particulares.

Todas las citas y verbatims que aparecen en este estudio son literales. En cada uno de los verbatims presentados en el estudio se cita a las entrevistadas por el nombre ficticio que se adjudicó de manera aleatoria a cada una de ellas, seguido de su edad, y país de procedencia. Ejemplo: Sofía, 45 años, República Dominicana.

Todas las entrevistas realizadas transcurrieron sin incidentes destacados. En este sentido lo más notable han sido pequeñas interrupciones por llamadas de teléfono e irrupciones en la sala por parte de alguna persona ajena a la investigación.

La dinámica habitual de las entrevistas fue la siguiente: en los primeros momentos de la conversación se podría apreciar cierta inquietud y nerviosismo por parte de las participantes dado su desconocimiento acerca de los detalles de la investigación y del tipo

de preguntas que se las iban a realizar. No obstante, a medida que la conversación avanzaba las entrevistadas comenzaban a manifestarse más cómodas y relajadas, por lo que el encuentro se tornaba más distendido, dando lugar a espacios de cierta confianza. De hecho, también fue algo frecuente que la evocación de vivencias de una notable dureza emocional, tanto a nivel personal como profesional, diera lugar a cierta agitación emocional en las entrevistadas. La narración de episodios familiares dramáticos como, por ejemplo, el dejar a los hijos en el país de origen, procesos de divorcio o abandono, a menudo, implicaba desasosiego y tristeza, lo que se manifestaba en sollozos, quiebro de voz, lamentos, etc. Experiencias de maltrato y/o abuso por parte de empleadores o receptores de cuidados también se convirtieron en una de las narraciones más frecuentes en estas conversaciones, aunque la manera de afrontar tales relatos variaba sustantivamente. Entre quienes llevaban varios años residiendo en España y cuyas experiencias de maltrato databan de hace varios años, generalmente el recurso verbal y corporal solía denotar cierta ironía y sarcasmo, probablemente con el ánimo de intentar restar importancia a tales sucesos. Sin embargo, aquellas otras participantes que relataban episodios semejantes, pero cuya estadía en España era sustancialmente menor, manifestaban una mayor carga emocional, que ocasionalmente también solía acabar en suspiros, sollozos, y lamentos.

De todos los encuentros hemos obtenido información suficientemente detallada como para poder afrontar sobradamente los objetivos y retos que plantea esta investigación, sin que la riqueza y detalle de los discursos varíe notablemente de unas entrevistadas a otras. Por lo que, en líneas generales, podemos afirmar que no se han producido sesgos, en tanto sobrerepresentación de unos discursos en detrimento de otros. Aunque sí es cierto que el nivel de detalle y prolijidad ha variado de unas participantes a otras, posiblemente en función del grado de confianza y detalle que alcanzaran con los entrevistadores. Mención especial merecen las entrevistadas originarias de África y Europa del este, pues en algunos de estos casos las entrevistas han sido más breves y escuetas, alcanzando menor nivel de profundidad, pues la dificultad de alguna de ellas de expresarse en castellano produjo entrevistas menos fluidas.

### 5.3. Estrategia Analítica

La hermenéutica interpretativa (Dilthey, 1990; Silverman, 1993; Ricoeur, 1998) ha constituido el marco teórico desde el que analizar y comprender los discursos extraídos de las entrevistas. El principal objetivo de la hermenéutica interpretativa es la comprensión de los acontecimientos/sujetos estudiados, por lo que la posición ética del investigador exige tanto la habilidad de razonamiento, reflexión, como de empatía, es decir la capacidad de situarse en primera persona en las situaciones analizadas. La hermenéutica interpretativa (o fenomenología interpretativa), también se encarga de descubrir las diferencias y semejanzas en los discursos de las entrevistadas, y no se centra en la comprensión idiosincrática de la problemática de estudio, sino en la consideración del contexto en el que se ubica el objeto del estudio y la particularidad del caso analizado (Navarro y Díaz, 1998). Dado que uno de los objetivos fundamentales de este estudio es descubrir las interacciones que se producen entre la vida laboral y familiar de las empleadas domésticas inmigrantes, como principales condicionantes del desarrollo de sus trayectorias profesionales en España, así como analizar los principales puntos de convergencia y discrepancia en los discursos, consideramos a este enfoque analítico el más idóneo.

Este es un enfoque analítico que indaga sobre el significado que ciertos sujetos o grupos otorgan a determinadas acciones, experiencias, comportamientos o actitudes que pueden ser propias o ajenas. Además, la hermenéutica enfatiza la vuelta a la reflexión y a la intuición para describir y clarificar la experiencia tal como ella es vivida y narrada por los sujetos de estudio, pero con una marcada diferencia respecto a otros paradigmas: la interpretación y reflexión de la realidad y experiencia del otro se realiza a partir del background de la persona, es decir en base a la posición que ésta ocupa dentro del espacio social que nos interesa analizar, buscando estructurar una interpretación coherente con el todo. Es decir, se enfatiza tanto el papel de los factores sociales como la capacidad de los actores (los entrevistados) en dar significado a su realidad. De esta forma, el método hermenéutico intenta traducir el significado de las acciones o experiencias de un punto inmaterial a uno estructurado por medio del método científico. Por tanto, nos permite acercarnos al objeto de estudios a partir de la narración y relevancia que las propias entrevistadas constituyen en sus discursos, pero teniendo en cuenta la posición social de éstas a través de los ejes

analíticos previamente considerados: perfil sociodemográfico, perfil migratorio, situación y estructura familiar etc., es decir, considerando la posición de esta fuerza de trabajo en el mercado y en la sociedad de acogida.

El enfoque hermético es muy general, y no constituye un procedimiento detallado. Por tanto, en función del objeto abordado, corresponde a cada estudio diseñar su propia estrategia de acercamiento y análisis de la problemática de estudio. (Polkinghorne, 1989 citado por Creswell, 1998: 54). En el resumen de Creswell (1998), el método hermenéutico consta de los siguientes pasos generales:

1) El investigador explicita las perspectivas *teóricas* y *empíricas* de su aproximación, orientadas a percibir la manera como la gente interpreta un fenómeno. 2) El investigador se hace preguntas que le permitan explorar el significado de la experiencia para quienes la viven. 3) Se reúnen datos e información de quienes han experimentado el fenómeno en el proceso de investigación (el instrumento preferido es la entrevista en profundidad). 4) Los protocolos originales se dividen en declaraciones o afirmaciones horizontales. Después, las unidades de análisis básicas son transformadas en núcleos de significados expresadas en conceptos psicológicos y fenomenológicos. Finalmente, estas transformaciones son agrupadas para hacer una descripción general de la experiencia, la descripción textural sobre lo que se ha experimentado y la descripción estructural de cómo fue experimentado. 5) La comprensión de la esencia de la experiencia reconoce que existe un significado unificador de dicha experiencia.

Los autores de esta investigación leyeron sistemáticamente todas las transcripciones y analizaron dichos textos utilizando el método de discurso cualitativo secuencial. Este método se basa en tres pasos (Hsieh y Shannon , 2005) *codificación*; las palabras o frases que expresan la esencia del discurso son resaltadas, revisando renglón por renglón; 2) *sub-categorización*; una vez que se ha efectuado la codificación, los códigos son reagrupados en nuevas estructuras, dando lugar a un código conceptual o subcategoría que tiene un mayor nivel de abstracción que el proceso de codificación; 3) *Categorización*; las categorías tienen un mayor nivel de abstracción que las sub-categorías, y cada categoría incluye varios conceptos (ej., en este estudio la categoría relación con los empleadores/receptores de cuidados incluye las subcategorías reciprocidad, abuso y maltrato).

Para dar una mayor consistencia a nuestro análisis, realizamos el procedimiento del acuerdo inter-evaluador (interrater agreement), siguiendo las pautas señaladas por Walker (Morse and Field, 1995: 34) las transcripciones de las entrevistas fueron divididas en párrafos que se codificaron independientemente por cinco evaluadores que no habían participado en el estudio (dos psicólogos, dos sociólogos y un médico de familia); en cada párrafo, el código dominante (el código que era aceptado por la mayoría de los evaluadores) fue considerado como el código correcto. Se consideró que la fiabilidad inter-evaluadora era el promedio de los porcentajes de fiabilidad de cada evaluador. Solo un código, no identificado previamente, fue propuesto por dos evaluadores, “incomunicación”, el cual, finalmente, fue incluido en los análisis del discurso.

A modo de síntesis gráfica, se han dispuesto a lo largo de los diferentes apartados analíticos una serie de tablas en las que se recogen las principales características sociodemográficas y migratorias de las entrevistadas en función de sus distintos modos de inserción, movilidad y condiciones de trabajo. Estas tablas no serán comentadas de manera particular puesto que pretenden ser un sumario gráfico de lo que previamente será explicado y analizado, así evitaremos caer en redundancias innecesarias.





### III. ANÁLISIS Y RESULTADOS

#### 6. Inserción Laboral de las Entrevistadas: Principales Hallazgos

A pesar de la informalidad y precariedad que padecen muchas empleadas domésticas, el sector doméstico y de cuidados funciona como uno de los principales canales de entrada al mercado de trabajo español, ofreciendo una oportunidad de acceso solo comparable con otros nichos tales como la construcción, la agricultura intensiva y ciertas ramas de la hostelería (Veira et al., 2011; Grande et al., 2016).

Diversos procesos y dinámicas intervienen en la configuración del servicio doméstico y los cuidados como un nicho de empleo fuertemente extranjerizado, destacando la fuerte estratificación del mercado de trabajo por razón de género y origen, y las características de su mano de obra (baja cualificación, irregularidad etc.). Si bien, es importante insistir en la propia dinámica de contratación del servicio doméstico, pues éste no exige a sus potenciales trabajadoras unas credenciales educativas específicas, como sí otra serie de habilidades y características más relacionadas con el ámbito personal que profesional (Anderson, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010). Estas cualidades suelen vincularse con la amabilidad, el cariño, la paciencia, la docilidad etc., es decir, con la identidad y carácter de las trabajadoras. Este tipo de atributos son mucho más apreciados en este sector que las habilidades necesarias para la ejecución del trabajo doméstico y de cuidados (Martínez-Buján, 2010). A ello hay que sumarle el convencimiento de que las tareas que se realizan en el interior de los hogares son inherentes al saber y a la experiencia femenina y que, por tanto, mujeres procedentes de sociedades con una semejante organización de la división del trabajo por género, sabrán realizar las tareas requeridas sin necesidad de formación previa (Ibid.).

En este apartado hemos diferenciado tres posibles modos de acceso al mercado de trabajo en función de la modalidad y sector de incorporación de nuestra muestra. En primer lugar, analizaremos el caso de aquellas mujeres cuya inserción se produjo a través del servicio doméstico en régimen interno. Posteriormente, haremos lo propio con aquellas

que también se insertaron en dicho sector, pero en la modalidad de externa (bien a jornada completa, media o por horas). Finalmente, analizaremos el modo de inserción de quienes accedieron al mercado de trabajo a través de ocupaciones no domésticas. En este apartado solo será analizada la inserción de las entrevistadas que llegan a España antes de 2008, es decir antes del estallido de la crisis. Pues consideramos que pueden existir divergencias sustantivas en los modos de acceso y perfiles de las llegadas durante la época de bonanza frente a las insertas una vez iniciada la crisis económica. La inserción de éstas últimas será analizada en el apartado 8 sobre el impacto de la crisis.

Para aquellas entrevistadas que acceden a través del servicio doméstico también serán analizadas sus condiciones de trabajo en el primer empleo en España. Las condiciones laborales que serán examinadas son: relación contractual, salario, jornadas de trabajo, tiempo de permanencia en el primer empleo y, finalmente, la relación con los empleadores/receptores de cuidados.

El análisis sobre los procesos de inserción se llevará a cabo en función de los cuatro ejes analíticos ya explicitados: 1) el capital humano de las entrevistadas en tanto cualificación, experiencia y manejo del castellano; 2) capital/condiciones migratorias como el estatus administrativo a la llegada y el proyecto migratorio; 3) capital social de estas mujeres en tanto extensión y composición de las redes sociales desplegadas en España; 5) finalmente, por situación familiar se examinará la presencia/ausencia de hijos y cónyuge residentes en España en el momento de la inserción, así como la situación económica familiar para ese mismo período.

De las treinta y cuatro mujeres entrevistadas, veinticinco de ellas se incorporan al mercado laboral español antes de 2008, y de esas veinticinco, quince lo hacen a través del régimen interno, seis a través del régimen externo y otras cuatro en actividades no domésticas.

## **6.1. Inserción Laboral a través del Servicio Doméstico en Régimen Interno**

Dentro del servicio doméstico, el régimen interno es el que presenta como el menos deseable de las distintas opciones posibles, por varias cuestiones: por sus bajos salarios en relación con las horas trabajadas, por las extensas jornadas de trabajo, los reducidos descansos, la alta intensidad de los ritmos de trabajo, también dada la ausencia de un espacio propio, la casi inexistencia de ocio, y por la alta incidencia de la informalidad contractual (Catarino y oso, 2000; Colectivo IOE, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010, 2011). Pero, y al mismo tiempo, supone una ventaja comparativa para mujeres sin papeles, de escasa cualificación, que desconocen el castellano o para aquellas otras con acuciantes necesidades económicas, pues en estos casos a la rápida consecución de empleo se suma la mayor acumulación monetaria, dado los menores costes de mantenimiento en el país (Catarino y Oso, 2000).

### **6.1.1. El Valor del Capital Humano**

Son tres los elementos que se van a considerar dentro del eje del capital humano: el nivel educativo más alto completado en el país de origen, la experiencia laboral previa, y el conocimiento de la lengua del país de destino (tabla 2). Es decir, aquellos elementos que la teoría del Capital Humano (Becker, 1964) y las teorías asimilacionistas (Chiswick, 1978; Alba, 1997; Borjas, 2008) proponen como los más relevantes en los modos de inserción de los trabajadores extranjeros al mercado laboral, en tanto indicadores de su productividad y, por tanto, de los salarios a percibir.

#### **A) Nivel de Cualificación y Experiencia**

Uno de los grandes consensos entorno a la inserción y movilidad laboral del colectivo inmigrante es la frecuencia con la que estos colectivos padecen movilidad ocupacional descendente, dado los problemas de transferibilidad del capital humano adquirido en los países de origen (Chiswick, 1978; Chiswick y Miller, 2009; Redstone, 2006; Garrido y Miyar, 2010). Aunque los modos de inserción del colectivo migrante varían notablemente en función del origen, el momento de llegada, o las características sociodemográficas, se

ha advertido la poca influencia que tiene el capital humano en las primeras etapas de inserción, siendo la degradación ocupacional y la sobrecualificación problemas que los inmigrantes arrastrarían hasta mucho tiempo después de su incorporación (Simón et al., 2008; Sanromá et al., 2009).

En cuanto al nivel educativo más alto que las entrevistadas han completado en sus países de origen encontramos una importante diversidad entre las mujeres incorporadas como internas antes de la crisis: seis de las entrevistadas tienen estudios básicos o primarios en el momento de la inserción; seis presentan estudios secundarios, de las cuales cuatro tenían la secundaria postobligatoria (bachillerato o formación profesional superior), mientras las otras dos mujeres tenían la secundaria obligatoria. Finalmente, tres de estas dieciocho mujeres tenían estudios universitarios. Por tanto, y siendo esperable un perfil educativo uniformemente bajo entre este grupo de mujeres, encontramos más mujeres con estudios secundarios y superiores que con estudios básicos o primarios.

Referente a la experiencia laboral en los países de origen, catorce de estas dieciséis mujeres sí habían desarrollado trayectorias profesionales en el país de origen. Aunque, de nuevo, con una notable diversidad en sus itinerarios. Encontramos desde aquellas que habían ostentado empleos medianamente cualificados, manuales y administrativos, pasando por quiénes encontraron en el autoempleo la mejor forma de trabajo remunerado -normalmente en pequeños negocios familiares-, hasta aquellas otras que trabajando como asalariadas habían centrado el desarrollo de sus trayectorias en empleos manuales escasamente cualificados, en servicios personales e industria:

*Trabajé tres años de maestra de secundaria. Después trabajé en una fundación de niños con cáncer, y era más que todo padrino, para hablar a las personas para que apadrinaran a los niños y, bueno, ese fue mi último trabajo.*

**Esperanza, 40 años, Honduras.** Por entonces soltera y sin hijos. Alta cualificación, y experiencia en el país de origen. Proyecto migratorio orientado a la promoción laboral. entrada irregular.

*Sí, trabajé de peluquera. 8 años. Trabajaba por el día y estudiaba, y cuando egresé de peluquera (formación profesional) yo ya estaba trabajando de peluquera.*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Por entonces casada, con hijos no dependientes y cónyuge residiendo en el país de origen. Migración orientada a la realización personal. Entrada irregular.

*Nosotros allá trabajábamos en unas empresas que... que eran de ropa, se llamaban... fábricas. Fábricas de ropa, de camisetas, de sujetadores y de eso. Pues yo trabajaba en una empresa que se llamaba “suraparel”, estuve allí tres años o más de tres años me parece...*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo residiendo en el origen. Baja cualificación y amplia experiencia, aunque en actividades descualificadas. Migración motivada por motivos económicos. Llegada irregular.

En cualquier caso, se puede observar que, pese a la trayectoria laboral previa de la mayor parte de las entrevistadas, ésta se construye en actividades poco cualificadas con escaso rendimiento en los países de acogida.

## B) Dominio del Idioma

El conocimiento de la lengua del país receptor juega un papel semejante al estatus administrativo, pues sin un manejo adecuado de la lengua receptora es imposible capitalizar los otros elementos del capital humano adquiridos en el origen y, por ende, dificulta el acceso a la inmensa mayoría de ocupaciones, relegando a estas trabajadoras al fondo de la estructura ocupacional (Chiswick, 1978; Massey y Denton, 1995; Portes y Rumbaut, 2006; Amuedo y de la Rica, 2007; Sanromá et al., 2009; Fernández-Macías et al., 2015). En la misma línea, los resultados de nuestra investigación indican que el desconocimiento del castellano es un factor que favorece la orientación hacia el servicio doméstico en régimen interno a falta de otras opciones laborales. Así, s de las entrevistadas originarias de África y Europa del Este que no dominaban el idioma en el momento de la inserción, excepto en dos casos, el resto se incorporan a través del régimen interno. Al igual que la cualificación, tampoco el dominio del castellano es un requisito

indispensable para la contratación en el nicho doméstico. Más al contrario, este desconocimiento puede ser ventajoso para el empleador, en tanto reduce la capacidad de negociación de la empleada y, por consiguiente, se abaratan los costes de contratación a través de una baja retribución salarial, o manteniendo una relación laboral de carácter informal. No obstante, la inserción como internas para aquellas que llegan sin conocer el idioma también puede suponer una ventaja, puesto que les permite trabajar y ganar un salario mientras aprenden el idioma (Catarino y Oso, 2000; Martínez-Buján, 2010; García-Sainz, 2011).

*Primero trabajé en la provincia de Palencia, en un pueblo. Trabajé como empleada de hogar, como interna, un par de meses para aprender el idioma y otras cosas. Luego trabajé en un hotel, en una discoteca, restaurante...*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia. Llega a España por problemas personales y también para mejorar sus condiciones económicas. Entrada irregular.

Por tanto, el capital humano en su acepción tradicional como cualificación y experiencia, no es un elemento determinante en la inserción laboral de las internas, ya que éstas acceden a esta modalidad de trabajo con notables divergencias en sus perfiles educativos y profesionales. Solo el desconocimiento del castellano parece favorecer la inserción como empleada doméstica interna, dada la facilidad de acceso aun sin controlar el idioma y la oportunidad de aprendizaje que trae consigo.

### **6.1.2. Condiciones Migratorias**

Dentro de este eje analítico se va a plantear la influencia observada del estatus administrativo a la llegada. Es decir, si las entrevistadas acceden a España de manera documentada o irregular- y el proyecto migratorio, en tanto principal razón o razones para venir a España (véase tabla 2). Ambos elementos, determinantes en la forma de gestión y canalización del proceso migratorio, han sido analizados en numerosas investigaciones sobre mercado de trabajo e inmigración (Cerruti y Massey, 2001; Chiswick et al., 2002;

Cachón, 2002; Amuedo-Dorante y de la Rica, 2007; Fernández y Ortega, 2008; Reyneri y Fullin, 2010).

### **A) Estatus Administrativo**

La situación legal en el momento de llegada a España ha resultado el factor más determinante en el acceso laboral a través del servicio doméstico en régimen interno. Pues todas las entrevistadas cuya inserción tiene lugar a través de esta modalidad de trabajo antes de 2008 acceden al país como indocumentadas, excepto en dos casos.

Una situación de irregularidad administrativa supone un notable obstáculo para acceder a la mayoría de las ocupaciones, incluyendo muchas de las situadas en el estrato secundario o periférico del mercado de trabajo. Sin embargo, el régimen interno, por la particular y escasa regulación laboral, y por el espacio de trabajo (ámbito privado) es un nicho de altísima incidencia de migrantes irregulares. Si bien, aun con la duras y precarias condiciones de empleo y sueldo, también supone una ventaja para aquellas mujeres que deciden emigrar a España, pero que carecen de permiso de residencia o trabajo. Es más, algunas lo consideran un periodo de tránsito o de espera hasta que consiguen regularizar su situación y pueden dar el salto a otras ocupaciones.

*El primer año interna. Luego poco a poco con el tiempo, cuando ya vino mi marido, pues cuando aprendí a hablar y podía ya defender mis derechos un poquito (se ríe). Luego pasé a tener un contrato de 40 horas semanales y así...*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada, con hijos y cónyuge residiendo en el país de origen. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas. Llega al país por razones económicas y de forma irregular.

### **B) El Proyecto Migratorio**

Otros de los patrones comunes observados en aquellas entrevistadas insertas como empleadas domésticas internas es su proyecto migratorio, orientado o motivado por razones económicas. Pues de estas quince mujeres, al menos once llegan al país con el objetivo de prosperar económicamente. Eso no significa que todas presentaran una situación de acuciante necesidad económica en sus países de origen. Algunas llegan

simplemente con el ánimo de obtener mayores ingresos de los que podrán optar en su país, aun con una situación laboral estable.

*Y tanto, tanto trabajar duro, y hablaban de “España es esto y el otro” y yo atenta con las orejas altas (se ríe) me puse un negocio de importaciones de ropa americana y... me estaba yendo bien. Si no hubiera sido por mi codicia de escuchar España, España, tal vez hubiera estado allá y tal vez...*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada, con su hijo y marido residiendo en Bolivia. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas. Entrada irregular.

Otras, no obstante, deciden emigrar dados los apuros y dificultades para sostener a la familia en el origen.

*Se vino primero mi hermana, en mi caso somos diez hermanos y siete vivían con mis padres. Entonces yo veía que en mi casa faltaba, que el sueldo de mi padre no era suficiente. Llegó su jubilación y mi madre también trabajaba, pero mi padre empezó a deprimirse y no sabíamos por qué. (...) Bueno mi papá perdió la casa por ser garante de unos amigos y yo, que mi hermana estaba aquí, pues saqué los billetes e hice todo para venirme. Los chicos estaban pequeños, pero ya le dije que al año siguiente los traíamos (...)*

**Natalia, 45 años, Bolivia.** Casada con sus hijos y marido residiendo en el país de origen. Cualificación media, aunque escasa experiencia profesional. Llega por motivos económicos y de manera irregular.

Además, todas eran conocedoras del fácil acceso a través del nicho doméstico. Conciencia que alcanzan a través de la información proporcionada por las redes de migrantes. Por eso, aun teniendo cónyuge e hijos, deciden encabezar el proyecto migratorio, sabiendo que las garantías de obtener trabajo en España son altas.



*Ella me dijo que si podía. Dice: “¿Quieres venir?”. “Claro, ¿cómo no?”. “Yo sé, estás ahora así, pero es difícil donde yo estoy, empleada doméstica. ¿Y tú vas a trabajar de empleada doméstica?”. Le digo: “Bueno, mira, yo tengo...”. Desde muy niña tenía la ilusión de venir a España, a conocer Europa.*

*(...) Entonces, pues ya mayor y sola, pues mis papás ya habían fallecido, yo dije: “Bueno, ¿por qué no?”*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable. Llega sin objetivos claros. Entrada irregular.

Entre aquéllas que no migran por motivos estrictamente económicos o laborales suele ser el emprendimiento personal la principal motivación. Aunque los objetivos de este tipo de proyecto migratorio no son claros, normalmente se decide emigrar tras haber pasado por un importante trance personal, como separaciones, divorcios o pérdida de algún familiar cercano.

*A raíz de que falleció mi padre... dije tengo que hacer otra cosa... me dio como un bajón. Entonces con mi hermano pequeño teníamos la ilusión de montar un pequeño negocio de ropa infantil. Lo colocamos, pero la verdad que... que no funcionó. (...) Estaba en casa un día y vino... vino una prima de mi cuñado, o sea el esposo de mi hermana, y sin yo decir nada ni nada le dijeron “oye, ¿será que clara no se puede ir para España? Y entonces ella dijo: “pues sí, que vaya a la embajada y haga todo y yo allá la recibo”.*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin cargas familiares. Cualificación media y amplia experiencia. Llegada regular

Aunque con significativas excepciones, en general, las entrevistadas que acceden al mercado de trabajo a través del régimen interno suelen ser mujeres indocumentadas que llegan al país por razones económicas o con proyectos migratorios sin objetivos muy bien definidos. Sí se observa con nitidez que aquellas mujeres que acceden al país con el objetivo de mejorar la situación económica se insertan rápidamente en el servicio doméstico como trabajadoras internas, dada la facilidad de inserción y el ahorro de los costes de manutención.

Tabla 2. Capital humano y condiciones migratorias de las insertas como internas (antes de 2008)

| Entrevistadas | Nivel de Cualificación | Experiencia Laboral Previa | Dominio del Idioma | Estatus Jurídico | Razones para Migrar |
|---------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Helena        | C.A.                   | sí                         | No                 | Irregular        | Econ.               |
| Irina         | C.A.                   | sí                         | No                 | Irregular        | Econ.               |
| Julieta       | C.B.                   | si                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Camila        | C.B.                   | no                         | Sí                 | Regular          | O.M.                |
| Nicole        | C.M.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Amina         | C.B.                   | no                         | No                 | Irregular        | Econ.               |
| Fátima        | C.B.                   | no                         | No                 | Irregular        | O.M.                |
| Isabel        | C.B.                   | no                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Daniella      | C.B.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Natalia       | C.M.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Adriana       | C.B.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Laura         | C.B.                   | no                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               |
| Norma         | C.B.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                |
| Esperanza     | C.A.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                |
| Teresa        | C.M.                   | sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Razones para Migrar:** Econ. = razones económicas; Fam. = razones familiares; Est. = Estudios; O.M. = otros motivos (aventura, promoción personal o laboral, etc.).

### 6.1.3. La Influencia del Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes Sociales

En la literatura sobre integración laboral de los colectivos inmigrantes, el capital social en tanto comunidades o grupos con los que se establece una relación de mutua reciprocidad y correspondencia, sean inmigrantes o no, ha demostrado ser un elemento de vital importancia en los modos de inserción laboral de los trabajadores extranjeros

(Portes y Sensenbrenner, 1993; Portes, 1998; Stoloff et al., 1999; Alder y Kwon, 2002; De Miguel y Tranmer, 2010; Vono y Vidal-Coso, 2012; Hosnedlova, 2017; Bojarczuk y Mühlau, 2018). Estos colectivos son, por tanto, más dependientes que la población nativa de los canales de empleos informales en su integración laboral.

Vamos a distinguir los vínculos o lazos de primer orden o directos, propios de la familia nuclear -cónyuge, progenitores, hermanos o hijos-, de aquellos otros de segundo orden, que incluyen tanto a los miembros de la familia extensa -primos, tíos-, como a los amigos y a los paisanos (tabla 3). Estos últimos no siempre son del mismo país, incluyendo, a menudo, a individuos nativos o de otras procedencias diferentes (Stoloff et al., 1999; Munshi, 2003; Rainer y Siedler, 2009; De Miguel y Tranmer, 2010).

Aunque entre las mujeres que se insertan como internas existe variedad en cuanto al tipo de red establecida en España en el momento de llegada, del total de entrevistadas solo cuatro contaban con redes de primer orden (a un hermano/a, generalmente) amigos, conocidos y familia extensa constituyen los soportes sociales del resto de este grupo de entrevistadas. La escasa presencia de un entorno próximo o directo también motiva la inserción a través del régimen interno, pues éste suele proveer de alojamiento, manutención y comida, elementos de los que provee una red primaria y de los que se carece con redes de segundo orden, pues éstas a menudo constituyen canales de información y búsqueda de empleo, pero no suelen actuar como soportes materiales y logísticos de las recién llegadas (Portes, 1998; Stoloff et al., 1999; De Miguel y Tranmer, 2010).

*Yo vivía en la casa de mi amiga, pero de ahí, mi hermana me dijo: “Ella no te va a pagar de este mes que estás ahí. Entonces, vamos a buscar trabajo”. Entonces yo salía con ellas.*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos. Núcleo familiar en Bolivia. Baja cualificación y experiencia focalizada en el servicio doméstico. Migración por razones económicas. Acceso al país de manera irregular.

La inserción como interna acaba conformando, por tanto, una estrategia de supervivencia en las primeras semanas y meses de residencia en el país, ante la falta de soportes sociales más extensos y directos.

No obstante, hay mujeres que, aun contando con redes cercanas en España, también deciden insertarse como internas. Esto se explica porque dichas redes en ningún caso están integradas por la familia nuclear (hijos y/o cónyuge), por lo que el balance monetario acaba actuando como el principal leitmotiv de tal inserción.

La experiencia previa de las redes en los nichos de trabajo inmigrantes otorga a las nuevas residentes un conocimiento más o menos preciso sobre el funcionamiento y dinámica de los mercados de trabajo locales; agilizando con ello los procesos de inserción (Portes et al., 1993; Stoloff et al., 1999; Munshi, 2003; Muñoz del bustillo y Antón, 2011; Vono y Vidal-Coso, 2012). En varios de los casos estudiados se observa que las entrevistadas consiguen su primer trabajo en España en aquellos sectores donde su red había trabajado previamente o, al menos, de los que ésta tenía una mayor cognición. Esto es especialmente destacable en el servicio doméstico en régimen interno, dado que la mayoría de las redes que sirvieron de canal de empleo a estas mujeres estaban compuestas por otras mujeres, bien familiares, amigas o conocidas que trabajaron o seguían trabajando como internas.

*Mi hermana vino antes y por ella que aquí se presentaba el trabajo, pues intenté buscar manera como en esos tiempos...conseguí un visado y claro me vine. (...) sí a recomendación de mi hermana, porque mi hermana trabajaba ya en casa de la hija y como su madre también quería a una persona pues...*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada, con hijos y cónyuge residiendo en el país de origen. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral. Llega al país por razones económicas y de forma irregular.

*En el primer trabajo mi madre me metió, a través de una amiga suya que trabajó ahí. No sabía ni cómo, me dijo “hijita tienes que entrar a trabajar porque mira estamos ya tres semanas, porque ya tenemos que... que alquilar alguna habitación o algo, y este dinero que nos prestaron tenemos que devolverlo, porque si no aquí podemos perderlo y podemos estar adeudando más”.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada, con su hijo y marido residiendo en Bolivia. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas. Entrada irregular.

Por tanto, junto con el estatus administrativo, las redes han sido un factor elemental en el proceso de inserción a través del régimen interno, por dos razones: 1) por dirigir a las entrevistadas en el momento de su llegada hacia el nicho doméstico donde previamente estas mismas redes habían trabajado o seguían trabajando; y 2) porque la presencia de vínculos de segundo orden incentiva la inserción al régimen interno al no proporcionar recursos tales como alojamiento, o manutención, pero sí búsqueda de empleo o información acerca de éste.

#### **6.1.4. El Papel de las Condiciones Familiares**

Dada la destacada influencia que investigaciones al respecto otorgan a la situación familiar como modelador de la participación y trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes (Kahn y Whittington, 1996; Baker y Benjamin, 1997; Meng et al., 2005; Parrado y Flippen, 2005; Glauber, 2007; Flippen, 2005, 2014; England et al., 2016; Florian, 2018; del Rey et al., 2019), es de esperar que los elementos que vamos a considerar a continuación muestren un notable impacto sobre esta forma de inserción.

Primero, se considerará la estructura del núcleo familiar, es decir, si las entrevistadas tienen hijos, la edad de éstos y su lugar de residencia. Aquí también se tendrá en cuenta la existencia de un cónyuge/pareja e, igualmente, su lugar de residencia. El segundo factor que se tendrá en cuenta es la situación económica del hogar. Es decir, la situación financiera del núcleo familiar en relación con el papel económico que desempeñan los cabezas de familia (tabla 3).

##### **A) Estructura del Hogar**

Como ya mencionamos en apartados anteriores, las primeras etapas de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes vendrían marcadas por la situación familiar en tanto presencia/ausencia del núcleo familiar en el momento de llegada al país de acogida (Parrado y Flippen, 2005; Parella y Samper, 2008; Flippen, 2014; del Rey et al., 2019)

Cuando las mujeres migran solas, encabezando el proceso migratorio, y están solteras o dejan en el país de origen a la pareja y/o a los hijos, por lo general, presentan unos altos ratios de participación laboral, con independencia de su situación administrativa o capital humano. Aquellas otras que migran junto con el núcleo familiar o que llegan al país a través de procesos de reagrupación tienen menores tasas de actividad y ocupación (Kahn

y Whittington, 1996; Flippen, 2005; Parella y Samper, 2008; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015) pues la presencia de cargas de cuidado, fundamentalmente por la tenencia de hijos pequeños, desincentiva y obstaculiza la la participación laboral (también entre las nativas). Por el contrario, cuando las cargas de cuidado no existen o están en el país de origen, pero sí existen cargas económicas, las mujeres adquieren un rol económico más intensivo (Khan y Whittington, 1996; England et al., 2004; Parrado y Flippen, 2005; Anthias, 2006; Glauber, 2007; Parella y Samper, 2008; Flippen, 2015), orientando su actividad hacia aquellos puestos que les permitan obtener mayores ingresos y reduzcan los costes de manutención en el país de acogidas.

En nuestra muestra podemos diferenciar dos circunstancias familiares muy diferentes: por un lado, tenemos a mujeres sin hijos, ni cónyuge ni cargas familiares de ningún tipo que deciden migrar a España insertándose en el régimen interno dada su condición de indocumentadas y/o por la inexistencia de redes primarias. Son siete las entrevistadas que se corresponden con este supuesto. Por otro lado, están aquellas mujeres que dejaron en su país de origen al núcleo familiar, bien hijos y/o cónyuge y que, por tanto, presentan responsabilidades económicas.

*Bueno... yo ya tenía a mis hijos mayores y, bueno, yo quería conocer Europa, mi ilusión era esa. Yo decía no me voy a morir sin conocer Europa (risas). Y eso... me entró en la cabeza porque yo tenía mi peluquería allá puesta. Tenía unas amigas aquí y ellas fueron las que me facilitaron el viaje.*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Por entonces casada, con hijos no dependientes y cónyuge residiendo en el país de origen. Migración orientada a la realización personal. Entrada irregular.

*Ya me había casado y eso, entonces hablamos con mi marido y le dije “mira me voy, estoy decida a irme a España.” “Pero ¿te vas a ir?, entonces nos vamos”, me dijo. Yo le digo que no, como él estaba estudiando odontología..., entonces yo ya había acabado. Yo le dije “mira dos años, tú acabas y nos venimos y trabajo allá, hacemos nuestra clínica y así”, unas metas, unas ideas bien buenas.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada, con su hijo y marido residiendo en Bolivia. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas. Entrada irregular.

## **B) Situación Económica Familiar**

La situación económica del hogar está estrechamente vinculada con la existencia de cónyuge/pareja y con la situación laboral de éste. Dado que las procedencias que vamos a estudiar se corresponden con orígenes étnico-culturales con un marcado perfil de género en la división sexual del trabajo, es esperable que la figura masculina aparezca como la principal sustentadora económica del hogar (Kahn y Whittington 1996; England et al., 2004; Glauber, 2007; Flippen, 2005, 2014; Florian, 2018). Por tanto, es previsible que aquellas entrevistadas sin cónyuge y sin opción de diversificar las fuentes de ingresos familiares, o con ingresos complementarios insuficientes sean más proclives a la inserción en el régimen interno. Primero, dada la mayor vulnerabilidad socioeconómica y, con ello, las menores opciones de selección laboral y, segundo, dado la reducción de costes de mantenimiento que supone la inclusión en esta modalidad de trabajo.

Cuando nos referimos a mujeres que llegan dejando cargas familiares en el país de origen (11 de ellas), su inserción a través del régimen interno suele corresponderse con la adquisición de un rol dentro de los hogares transnacionales poco común en las sociedades patriarcales: cuando el trabajo de la mujer se constituye como el principal soporte económico del hogar. En estos casos, no obstante, los hogares suelen ser vulnerables económicamente.

*Como, por así decirlo, el trabajo facilitado fue para mí, vine yo primero. Yo estuve un año, más de un año sola, trabajando como interna, porque llegué directamente a la casa donde trabajaba.*

**Adriana, 30 años, Bolivia.** Núcleo familiar residiendo en España. Escaso capital humano. Llega a España sola, encabezando el proceso migratorio y por razones económicas.

Por tanto, la inserción laboral es preferentemente en el régimen interno cuando el salario de las entrevistadas se convierte en una fuente de ingresos elemental en el sustento

familiar. Pues, aunque la remuneración percibida en el régimen interno es baja en relación con las horas trabajadas, el ahorro de los costes de alojamiento y manutención supone un balance monetario favorable para aquellas entrevistadas con cargas económicas en el origen.

*(...) Pero la verdad que como también digo yo, ¿qué vamos a estar haciendo ahí de externas?, ¿para qué?, mejor estamos de internas pues así si pagamos una habitación serían solo los fines de semana.... Pues entonces me puse ese plan con mi hermana y no decidimos buscar de externa. Y ya cuando vino el niño pues seguí igual hasta que llegó un punto en el que dije “no, tengo que estar con el niño”.*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo residiendo en el origen. Baja cualificación y amplia experiencia, aunque en actividades descualificadas. Migración motivada por motivos económicos. Llegada irregular



Tabla 3. Capital social y condiciones familiares de las insertas como internas (antes de 2008)

| Entrevistadas | Capital Social | Tipo de Red social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Situación Económica |
|---------------|----------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Helena        | R.S.           | Am/Con             | No                             | Origen                        | Necesidad           |
| Irina         | R.P.           | Fam. D.            | Origen                         | Origen                        | Necesidad           |
| Julieta       | R.S.           | Am/Con             | No                             | No                            | Necesidad           |
| Camila        | R.P.           | Fam. D.            | No                             | No                            | Solvencia           |
| Nicole        | R.S.           | Am/Con             | Origen                         | No                            | Necesidad           |
| Amina         | R.P.           | Fam. D.            | No                             | No                            | Necesidad           |
| Fátima        | R.S.           | Am/Con             | No                             | No                            | solvencia           |
| Isabel        | R.S.           | Am/Con             | Origen                         | Origen                        | Necesidad           |
| Daniella      | R.S.           | Fam. E.            | No                             | Origen                        | Necesidad           |
| Natalia       | R.S.           | Am/Con             | Origen                         | Origen                        | Necesidad           |
| Adriana       | R.S.           | Am/Con             | Origen                         | Origen                        | Necesidad           |
| Laura         | R.S.           | Fam. E.            | Origen                         | Origen                        | Necesidad           |
| Norma         | R.S.           | Am/Con             | Origen                         | No                            | Solvencia           |
| Esperanza     | R.S.           | Am/Con             | No                             | No                            | Solvencia           |
| Teresa        | R.S.           | Am/Con             | No                             | No                            | Solvencia           |

**Capital Social:** R.P. = redes primarias; R.S. = redes secundarias

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos

Entonces, del conjunto de mujeres entrevistadas cuya inserción laboral en España se produce a través del régimen interno podemos diferenciar, aunque con muchos matices, dos grandes perfiles. Por un lado, en su mayoría encontramos mujeres llegadas de manera irregular, con familia en el origen, encabezando la migración, cuyo proyecto migratorio se enfoca en mejorar la situación/posición socioeconómica de la familia en el origen. La migración es, por tanto, una estrategia familiar de optimización de recursos, a través de

la intensificación de su rol de proveedoras económicas en detrimento de acepciones más tradicionales. En estos casos la necesidad de ahorrar todo lo posible para mandar a la familia dejada en el origen, o para acelerar el proceso de reagrupación, dado el estado de indocumentadas de la mayoría de ellas, propicia una rápida inserción como internas.

Por otra parte, encontramos mujeres solteras, separadas o divorciadas, sin hijos o con hijos ya adultos residiendo en el origen, también llegadas de forma irregular, pero cuyo proyecto no se erige sobre las necesidades económicas del núcleo familiar; sino que responde a una diversidad de objetivos más enfocados en la promoción personal que familiar. En estos casos, la entrada irregular, junto con la carencia de redes de primer orden en el país que actúen como provisoras de alojamiento y sustento en los primeros momento de la inserción, también favorece su inserción laboral como trabajadoras domésticas internas.

## **6.2. Condiciones de Trabajo en el Primer Empleo en la Modalidad de Internas**

A continuación, vamos a realizar un examen acerca de las condiciones de empleo y sueldo del primer trabajo de aquellas entrevistas que accedieron al mercado de trabajo antes de 2008 y a través del régimen interno. De nuevo, intentaremos esbozar las posibles causas, que desde el lado de la oferta ayudan a configurar dichas condiciones laborales, más allá de las consideradas en el estado de la cuestión, pero que aquí no podemos analizar - segmentación laboral, organización del trabajo doméstico, legislación laboral, contexto económico etc.

En la literatura al respecto existe un amplio consenso en hablar del servicio doméstico en régimen interno como una modalidad de empleo marcadamente precarizada, siendo los bajos salarios y la alta irregularidad contractual solo algunas de las características más destacadas de esta actividad (Catarino y Oso, 2000; Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ; Ahonen et al., 2009; Martínez-Buján, 2010, 2014; García-Sainz et al., 2011; Gonfinkel, 2016).

Cinco serán las características o condiciones de trabajo analizadas para esta primera ocupación como internas: la relación contractual, el salario, las jornadas de trabajo y descanso, la duración en el primer empleo y la relación existente con los dependientes/empleadores (tabla 4). Aunque este último elemento no constituya una condición o cualidad laboral reseñable para la mayoría de las ocupaciones, en el servicio doméstico orientado al cuidado de dependientes, es un eje central de determinación de la situación laboral de las entrevistadas, en tanto las relaciones personales tienen un impacto directo sobre la relación laboral y condiciones de empleo de estas trabajadoras (Anderson, 2000; Chang, 2000; England, 2005; Killey et al., 2010; Martínez-Buján, 2010; 2014).

### **6.2.1. Relación Contractual**

Lo primero que se debe destacar de este apartado es que, de las quince mujeres incorporadas al mercado de trabajo a través del régimen interno antes de 2008, tan solo una obtuvo un contrato en el primer empleo. Pues es la única de las internas que llegan a España de manera regular con permiso de trabajo.

*No, yo no tuve ningún problema, hijo. Si quiere lo apunta ahí que yo no tuve ningún problema. Yo vine con todo la de ley: residencia y trabajo.*

**Camila, 42 años, Honduras.** Soltera sin hijos. Escasa cualificación y experiencia. Entrada regular.

El resto de los factores relacionados con el capital humano no tienen incidencia sobre la consecución de una relación contractual formal. Pueden condicionar en sí mismo el proceso de obtención de papeles, pero no directamente la relación contractual en el primer empleo.

Por tanto, para este grupo de entrevistadas podemos hablar de una generalizada situación de irregularidad contractual en el primer empleo, resultado de una generalizada situación de irregularidad administrativa.

### 6.2.2. Salarios

Las entrevistadas que accedieron al mercado laboral a través del régimen interno, en la inmensa mayoría de casos presentan muy bajos salarios, fundamentalmente por la propia organización y regulación del trabajo doméstico, aunque también interviene otra serie de cualidades de las entrevistadas

En primer lugar, aquéllas que acceden irregulares y sin manejar el idioma obtienen unas condiciones salariales comparativamente peores al resto de entrevistadas, pues ambas condiciones limitan enormemente la capacidad de estas trabajadoras para negociar sus cuotas salariales

*A mí me pagaban muy poco, 250... (...) al mes. Yo no sabía nada, ni idioma, ni cómo iban...ellos me daban la comida y me daban para dormir.*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia. Entrada irregular.

No obstante, existe alguna excepción a este supuesto que se explica en base a las redes sociales. Por ejemplo, Irina, ucraniana, llega a España de manera indocumentada, sin manejar en absoluto el castellano. El primer trabajo que obtiene en España, como interna, y a través de su hermana, quién ya residía en España y trabaja como empleada doméstica, también en régimen interno. Pese a estar irregular el primer año, describe un buen salario (alrededor de los 750 euros mensuales), un sueldo por encima de la media del sector; teniendo días libres, vacaciones y una muy buena relación con la familia para la que trabajaba.

*Entré a recomendación de mi hermana, porque mi hermana trabajaba ya en casa de la hija y como su madre también quería a una persona pues me fui para allá (...) al principio me pagaban 750 pero cuando ya me hicieron el seguro se quedó en seiscientos y poco...y luego ya me fueron subiendo poco a poco.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada, con hijos y cónyuge residiendo en el país de origen. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral. Llega al país de forma irregular.

El papel de las redes es importante en la obtención de empleos con mayores garantías laborales. Cuanto más directa y cercana sea la red, más se implicará ésta en conseguir empleos con mejores salarios, y jornadas que se adapten al nivel de aceptabilidad de sus miembros. No obstante, en el primer empleo es común sacrificar un buen salario en pro de una rápida inserción que facilite la obtención de la regularidad administrativa, el pago de las deudas contraídas en el proceso migratorio, o simplemente que evite una peligrosa sobreexposición si se es una “sin papeles”.

*(...) mi madre me dijo “hijita tienes que entrar a trabajar porque mira estamos ya tres semanas, porque ya tenemos que... que alquilar alguna habitación o algo, y este dinero que nos prestaron tenemos que devolverlo, porque si no aquí podemos perderlo y podemos estar adeudando más”.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada, con el núcleo familiar residiendo en el origen. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas. Migración por razones económicas. Entrada irregular.

*No, yo llegué un día por la noche y al día siguiente empecé a trabajar por la mañana. Tuve suerte (se ríe)*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada con hijos residiendo en el origen. Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica. Migración por motivos económicos. Acceso al país de manera irregular.

Ningún elemento relacionado con la estructura y situación económica del hogar parece tener incidencia directa sobre las condiciones del primer empleo en régimen interno. No obstante, estos factores sí intervienen en el tiempo de estancia en el primer trabajo.

### 6.2.3. Jornadas de Trabajo y Descanso

Al igual que la baja remuneración, las extensas y casi extenuantes jornadas de trabajo y las exiguas jornadas de descanso en el primer empleo, han sido generalizadas en los discursos de estas entrevistadas. Realidad especialmente cruda entre aquéllas contratadas para cuidar a personas mayores con un avanzado estado de dependencia. La descripción de extensísimas jornadas laborales, de incluso 24 horas, la carencia de días festivo y vacaciones, y jornadas de descanso de menos de 12 horas consecutivas, ha sido un relato muy frecuente entre las insertas como internas.

*(...) No, no, yo no libraba nunca... como tú dices era intensivo, sí...  
(...) me pagaban 450 euros.*

**Esperanza, 40 años, Honduras.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, y experiencia en el país de origen. Proyecto migratorio orientado a la promoción laboral. Entrada irregular.

*Pues yo estaba interna totalmente, me parece que solo dos horas me daban por el día.*

**Natalia, 45 años, Bolivia.** Casada con sus hijos y marido residiendo en el país de origen. Cualificación media, aunque escasa experiencia profesional. Llega por motivos económicos y de manera irregular.

Recuérdese que antes de 2011 el sector doméstico estaba muy poco regulado y su normativa incluía al empleo en los hogares en el régimen especial de la Seguridad Social.

Ello afectaba no solo a la ausencia de una relación contractual formal, sino también a las condiciones y ritmos de trabajo, los cuales dependían del acuerdo bilateral al que llegaban empleador y empleada.

#### 6.2.4. Tiempo en el Primer Empleo

El tiempo de estancia o permanencia en el primer empleo depende, en buena medida, de las condiciones de empleo y del grado de satisfacción con el trabajo. Si el primer empleo ofrece unas condiciones percibidas como aceptables o suficientes, generalmente las entrevistadas prolongan su permanencia. Sin embargo, esto no suele ser lo habitual. En los casos analizados la mayoría de entrevistadas apenas permanecen unos meses, e incluso tan solo semanas, en la primera casa de familia donde entran a trabajar, cambiando rápidamente de puesto.

*He estado 6 meses (en el primer empleo) pero... era un agobio... Me tenían encerrada. Eso es lo que me hizo escapar.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada, con su hijo y marido residiendo en Bolivia. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas. Entrada irregular.

*Bueno... estuve una semana, no duré mucho tiempo. (...) no, es que no me gustó a mí porque la señora era muy... no sé, muy exigente... me dejaba sola en casa y venga a llamar y llamar y llamar, yo decía “pero ¿desconfiará de mí?” y entonces yo no me sentía bien porque era ella así.*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Por entonces casada, con hijos no dependientes y cónyuge residiendo en el país de origen. Migración orientada a la realización personal. Entrada irregular.

Si bien, cuando las condiciones en el primer empleo no son las deseadas y se da una disconformidad con las mismas, de nuevo, el factor más relevante para cambiar de empleo vuelve a ser las redes. Cuanto más extenso y directo sea el capital social de las entrevistadas mayores oportunidades para encontrar otro trabajo, incluso aunque se desconozca el idioma o el estatus administrativo sea irregular. Por el contrario, si se

carece de un entorno con capacidad de encontrar nuevos empleos, a menudo, tal circunstancia suele suponer un obstáculo para cambiar de trabajo, prolongando la permanencia en tal ocupación.

En algún caso, la situación económica del hogar también se ha manifestado como un importante condicionante en el tiempo de permanencia en el primer trabajo. Si las entrevistadas presentan intensas cargas económicas (porque son madres solteras, por ejemplo), y tienen dificultad para cambiar de trabajo, bien por no tener papeles, desconocer el idioma, o contar con escasos soportes sociales, la permanencia en el primer trabajo se prolonga, puesto que priorizarán la ganancia monetaria sobre la expectativa de mejora ocupacional.

*No, es que a ver qué hacía... no me pagaban mucho, pero tenía un techo, comida, estaba segura. Tampoco conocía yo a nadie para salir de ahí... (...) Es que sin papeles no puedes hacer nada.*

**Fátima, 37 años, Nigeria.** Soltera sin hijos. Baja cualificación sin experiencia laboral. Llega a España, llega al país sin claros objetivos.

Por tanto, la duración en el primer trabajo depende de la capacidad de las entrevistas de encontrar otros puestos en mejores condiciones. A su vez, dicha capacidad está supeditada al tiempo transcurrido hasta obtener un estatus legal, al tiempo de aprendizaje del idioma, y especialmente a la capacidad de sus redes de proveerlas de empleos en mejores condiciones.

#### **6.2.5. Relación con los Empleadores/Dependientes**

La relación con los empleadores/dependientes es un factor que condiciona de forma directa las condiciones laborales y, por extensión, el tiempo de permanencia en el primer trabajo en España. Es frecuente que aquellas entrevistadas que relatan una mala o tensa relación con los empleadores abandonen prematuramente el primer empleo, independientemente de las condiciones de éste. Aunque huelga decir que éstas suelen ser muy precarias. Por el contrario, aquellas otras mujeres que desarrollan vínculos de afectividad con los empleadores/dependientes, cuyas condiciones de trabajo, aunque



estén lejos de ser óptimas, al menos son aceptables, permanecen por más tiempo en el primer empleo, llegando a mantener el mismo puesto incluso varios años después.

*Ahí es que me vine a Madrid y trabajé con esa familia ocho años. (...)*

*Es como que fuera mi madre. Mira, como yo nunca había trabajado de empleada doméstica, para mí fue como decir: “Yo a esta señora la quiero atender como que fuese mi madre.*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable. Llega sin objetivos claros. Entrada irregular.

En este tipo de relación donde la reciprocidad es muy fuerte también suelen traer una serie de ventajas para ambas partes. De un lado, como ya mencionamos, las condiciones de trabajo suelen ser mejores, y los turnos de trabajo y descanso se consensuan con las empleadas. A menudo, también suelen percibir incrementos salariales con el paso del tiempo; e incluso los empleadores llegan a mediar para facilitar la reagrupación familiar del cónyuge e hijos de la empleada.

*(...) sí ellos, los dueños de la casa donde trabajaba me ayudaron a que viniera mi marido y a conseguirle trabajo con uno de sus conocidos.*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Marido e hijos residiendo en Bolivia. Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica. Migración por motivos económicos. Acceso al país de manera irregular

De otro lado, las mujeres suelen implicarse más en su trabajo prestando una mayor atención y cariño a las personas que cuidan; a menudo excediéndose de las tareas para las que fueron contratadas y, no en pocas ocasiones, alargando las jornadas de trabajo si ello repercute en el bienestar de los dependientes. No obstante, las narraciones acerca de relaciones frías, distantes, e incluso de abuso o maltrato también se han sucedido en los discursos analizados, situaciones que suele conducir al abandono prematuro del primer empleo.

*Bueno, el primero en sí fue estar interna en una casa, pero no hubo incompatibilidad con la señora y lo dejé. Allí estuve un mes. (...) No entendía que yo estaba recién venida, y ella quería que de buenas a primera yo me adaptara a las costumbres españolas. Entonces yo lo único que le pedía era un poco de paciencia... Exigía que quería que comiera lo que ella decía, que hiciera lo que ella decía... a veces yo no entendía algunas cosas, por ejemplo, en mi país la fregona a eso no le dicen fregona, y ella me decía fregona y yo le decía “¿qué es fregona?” y bueno, se molestaba por cuestiones de esas... entonces....*

**Esperanza, 40 años, Honduras.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, y experiencia en el país de origen. Proyecto migratorio orientado a la promoción laboral. Entrada irregular.

Por tanto, existe una importante diversidad en las relaciones de carácter personal que se gestan entre las partes implicadas en la relación laboral del primer empleo como internas. Desde aquéllas que afirman haber encontrado a una segunda familia en sus empleadores/receptores de cuidados, hasta aquellas otras que relatan episodios continuados de abusos y maltrato. No obstante, la exigua extensión de esta primera relación laboral en la mayoría de los casos invita a pensar en unas relaciones profesionales marcadas por el distanciamiento y las fuertes jerarquías de poder.

Los relatos más habituales referente a las condiciones de trabajo del primer empleo como trabajadoras domésticas internas, con alguna excepción, se caracterizan por la descripción de bajos salarios, extensas jornadas de trabajo y reducidas jornadas de descanso, una generalizada situación de irregularidad contractual y una fría o distante relación con los empleadores/ receptores de cuidados. Observamos, entonces, unas condiciones de empleo precarias o muy precarias que son la principal causa que explica la corta duración de esta primera relación laboral en España.

Tabla 4. Condiciones de trabajo en el primer empleo como internas (antes de 2008)

| Entrevistadas  | Modalidad                  | Contrato | Salario (mes) | Jornadas de Trabajo | Relación con los Empleadores | Duración | Cómo lo Consiguió         |
|----------------|----------------------------|----------|---------------|---------------------|------------------------------|----------|---------------------------|
| <b>Helena</b>  | Trabajo doméstico          | No       | 150€          | Lunes-Domingo       | /                            | 2 meses  | Redes Secundarias         |
| <b>Irina</b>   | Trabajo doméstico          | No       | 640€          | Lunes-Domingo       | Muy buena                    | 1 año    | Redes Directas            |
| <b>Julieta</b> | Trabajo doméstico-cuidados | No       | 600€          | Lunes-Domingo       | Buena                        | 2 años   | Agencia                   |
| <b>Camila</b>  | Trabajo doméstico-cuidados | sí       | /             | Lunes-Domingo       | Buena                        | 3 años   | Redes Directas            |
| <b>Fátima</b>  | Trabajo doméstico-cuidados | No       | /             | Lunes-Domingo       | Maltrato percibido           | 11 meses | Redes secundarias/Cáritas |
| <b>Nicole</b>  | Cuidado de niños           | No       | 600€          | Lunes-Domingo       | Fría y distante              | 6 meses  | Redes Secundarias         |
| <b>Isabel</b>  | Trabajo doméstico-cuidados | Sí       | /             | Lunes-Domingo       | Maltrato percibido           | 5 meses  | Instituciones Religiosas  |
| <b>Luna</b>    | Trabajo doméstico-cuidados | No       | 750€          | Lunes-Domingo       | Mala con el entorno familiar | 2 años   | /                         |

|                  |                                    |            |          |               |                    |          |                          |
|------------------|------------------------------------|------------|----------|---------------|--------------------|----------|--------------------------|
| <b>Daniella</b>  | Trabajo doméstico-cuidados         | No         | 450€     | Lunes-Domingo | Agobio             | /        | Redes Secundarias        |
| <b>Natalia</b>   | Trabajo doméstico-cuidados         | No         | /        | /             | Muy buena          | 3 meses  | Redes Secundarias        |
| <b>Adriana</b>   | Trabajo doméstico-cuidado de niños | 1 año (no) | 560€     | Lunes-sábado  | Muy buena          | 1 año    | Redes secundarias        |
| <b>Laura</b>     | Trabajo doméstico-cuidados         | No         | 600€/mes | Lunes-Domingo | Maltrato percibido |          |                          |
| <b>Norma</b>     | Trabajo doméstico-cuidados         | No         | 600€/mes | Lunes-sábado  | Maltrato percibido | 1 semana | Redes Secundarias        |
| <b>Esperanza</b> | Cuidado de ancianos                | No         | 400€/mes | Lunes-Domingo | Agobio             | 1 semana | Redes Secundarias        |
| <b>Teresa</b>    | Cuidado de ancianos                | Sí         | /        | Lunes-Domingo | Buena              | 1 año    | Instituciones Religiosas |

### **6.3. Inserción Laboral a través del Servicio Doméstico en Régimen Externo**

En la literatura sobre servicio doméstico y cuidados, el régimen externo suele describirse como la segunda fase o etapa en la trayectoria profesional de aquellas migrantes incorporadas al mercado de trabajo a través del servicio doméstico (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Parella, 2003; Martínez-Buján, 2010; García Sainz, 2013). Además, esta modalidad de empleo se considera más deseable que el régimen interno dada la menor extensión de jornadas, los mayores salarios por hora, y también por la incidencia de una mayor formalidad contractual. Aparte, permite una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, establecer relaciones más allá del entorno de trabajo, disfrutar de un espacio propio, y de mayor tiempo de ocio (Colectivo IOÉ, 2001; Martínez-Buján, 2010). Ahora bien, el hecho de que en la literatura se describa este régimen como segunda etapa no significa que no haya mujeres que se incorporen al mercado de trabajo a través de esta modalidad de empleo. De hecho, en 10 casos de nuestra muestra, las entrevistadas acceden al mercado de trabajo como empleadas domésticas externa; 6 de ellas antes del estallido de la crisis. Si bien, el perfil de este grupo varía notablemente del resto de mujeres.

Al igual que para el grupo anterior, procederemos a analizar el modelo de inserción de las externas en función de los ejes analíticos ya expuestos.

#### **6.3.1. El Valor del Capital Humano**

Al igual que el apartado sobre el proceso de inserción de las entrevistadas insertas como internas, son tres los elementos que serán considerados como parte de la influencia del capital humano sobre el proceso de inserción de las externas: el nivel de cualificación más alto adquirido en el país de origen, la experiencia laboral previa desarrollada antes de la llegada a España y, finalmente, el conocimiento del castellano (tabla 5).

##### **A) Nivel de Cualificación y Experiencia Profesional**

Llama la atención el relativamente alto nivel de capital humano de estas entrevistadas en comparación con los grupos previamente estudiados. En la mitad de estos casos las entrevistadas cuentan con estudios superiores, universitarios y de postgrado. Otras dos

mujeres cuentan con estudios secundarios, una obligatorios y otra postobligatorios. Por tanto, son mujeres con un perfil educativo comparativamente elevado respecto al conjunto de las incorporadas como internas. Aunque, tal nivel de cualificación no es condición suficiente para evitar la inserción en el nicho doméstico, sí manifestaría un umbral de aceptación sobre las condiciones de trabajo diferente al de las internas. Esto es especialmente cierto entre aquellas que, pese a no tener hijos/cónyuge, ni redes primarias, evitan la inserción al régimen interno dada la enorme devaluación profesional que ello las acarrearía.

Respecto a la experiencia profesional, solo en la mitad de los casos las entrevistadas habían trabajado previamente a su llegada a España.

*En mi país tenía negocio propio. Antes trabajaba independiente... es decir, trabajaba como empleada, no de hogar (se ríe), nunca trabajé en mi país como empleada de hogar, nunca, nunca. Siempre trabajé en empresas, me acuerdo que trabajé en fábrica de pantalones, luego trabajé vendiendo productos de belleza, medicina..., productos de medicina natural. Luego tenía mi propio negocio de vender ropa, medicina natural, productos de belleza, tenía un negocio y me iba bien.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Los otros tres casos se corresponden con mujeres que carecían de experiencia, si bien por circunstancias muy disímiles. En dos casos tal falta de trayectoria se explica dado el desempeño académico de las entrevistadas. Se trata de mujeres jóvenes, cuyo proyecto migratorio se inicia de forma prematura.

*(En Bolivia) Estuve estudiando, salí de la facultad de odontología y éste... saqué los papeles y todo, todo y decidí venirme por aventurera, la verdad. También mi objetivo era hacer un postgrado.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo doméstico. Llega regular.

En este grupo de mujeres solo hay un caso cuya falta de experiencia se explica en base al desempeño de roles tradicionales en el interior de los hogares.

*No, yo allá me dedicaba a la casa y a atender a mis hijos. Aquí es que he venido a trabajar en casas.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada y con hijos residiendo en España. Baja cualificación y nula experiencia en el trabajo remunerado. Llega a través de reagrupación familiar.

La experiencia profesional tiene un rol semejante al nivel educativo, pues originalmente no es condición suficiente para evitar la integración al empleo en los hogares, pero también parece orientar la carrera laboral hacia rutas más progresivas o, al menos, hacia empleos menos denigrantes. Esta última cuestión la abordaremos más adelante.

### **B) Dominio del Idioma**

En este grupo de entrevistadas solo hay un caso de una mujer originaria de Rumanía en el que la inserción se produce sin controlar con soltura el castellano. Aunque ésta reconoce a ver estudiado un poco el idioma antes de aterrizar en España. Por tanto, las mujeres insertas como externas presentan un perfil profesional con mayor capacidad de negociación que el observado en el grupo de las insertas como internas, pues su capital humano, en tanto cualificación, experiencia y conocimiento del castellano es comparativamente superior. Sin embargo, esto no es condición suficiente para evitar la inclusión en este nicho de trabajo.

### **6.3.2. Condiciones Migratorias**

Nuevamente, dentro de este eje de análisis se va a examinar la situación legal de este grupo de entrevistadas en el momento de su inserción laboral, así como el proyecto migratorio que motivó su viaje a España (véase tabla 5).

## A) Estatus Administrativo

Las entrevistadas que se incorporan como externas, excepto una, entran en España de manera documentada, si bien, se observan diferencias en cuanto a la forma de obtención de los papeles:

Algunas llegan al país a través de procesos de reagrupación familiar si la migración es encabezada por el cónyuge. En otros casos, la migración se produce con el ánimo de tomar estudios de postgrado por lo que se llega al país con visa de estudiante. Finalmente, también hemos podido detectar algún caso en el que la migración obedece al emprendimiento personal, por lo que se da margen a la obtención de documentos para llegar a España de forma regular.

*Sí, y ya él (su marido) estaba acá y ya me hizo venir. Me reagrupó a mí y a los niños. Sí, él nos hizo la reagrupación familiar y nos vinimos. (...) Todo legal, sí.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada y con hijos residiendo en España. Baja cualificación y nula experiencia en el trabajo remunerado. Llega a través de reagrupación familiar.

*(...) sí mi prima me ayudó a conseguir un contrato de trabajo, y con contrato yo vine legal aquí a España.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera sin hijos. Cualificación y estudios medios técnicos. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

*Decidí venirme por aventurera, la verdad, porque mis padres no me dejaban, pero bueno yo como era caprichosa y quería conocer mundo pues la final me vine. Saqué los papeles y todo lo necesario y me vine para acá.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo doméstico. Llega regular.

Solo Dasha, rumana de 29 años, quien llegó por primera vez a España en 2005, entra de manera irregular. No obstante, la segunda vez que viene a España en 2007, tras regresar



de terminar el bachillerato en su país, ya lo hace de forma legal, como ciudadana comunitaria tras la adherencia de Rumanía a la Unión Europea.

## **B) Proyecto Migratorio**

Otra de las diferencias más destacables respecto a las insertas como internas es el proyecto migratorio de este grupo de mujeres. Pese a ser un grupo más reducido encontramos bastante heterogeneidad en sus proyectos, los cuales, además, distan bastante de las razones para migrar expuestas por las internas.

El primer y predominante tipo de proyecto migratorio es aquel en el que la migración se emprende por motivos familiares, concretamente para llevar a cabo la reagrupación geográfica del núcleo familiar. Estas mujeres, junto con sus hijos, viajan a España siguiendo la estela del varón, pionero en el proceso migratorio, con el objetivo de reunificar al núcleo familiar. En este supuesto encontramos tres de los seis casos analizados aquí. No obstante, en todos estos casos la migración de cónyuge responde al intento de mejorar económicamente. Por lo que, al final, la migración del núcleo familiar acaba obedeciendo a un objetivo económico, aunque no siempre ligado a una situación de vulnerabilidad.

*Mi marido emigró para acá, que tenía en nuestro país un negocio de... electrodomésticos y así. (...) Yo vine por él. Económicamente yo no estaba mal. Te digo que tenía mi negocio propio, él tenía negocio propio también, pero decía que aquí se ganaba mejor, y que lo que él se podía ganar allí en un año pues aquí se lo podía ganar en dos o tres meses. Pues se vino para acá y yo me vine por él.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Hay un caso en el que la migración obedece a razones académicas (para ampliar el estatus formativo) y, finalmente, otros dos casos de mujeres que llegan por motivos laborales, pero cuya migración no está motivada por una situación económica desfavorable en el origen, sino que ésta se concibe como un proceso de promoción laboral y económica.

*Para buscar una vida mejor, vamos porque allí, vamos los sueldos...eh...no sé... por buscar otras expectativas de vida, otros horizontes. No me quería quedar allí como igual que la otra gente. ¿Sabes? quería... y más al ver personas que llegan a mi país y dicen: “! ah mira he estado en Alemania, en España, y tal!” y ya se compran su casa súper rápido, ¿sabes? (mueca)*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera sin hijos. Cualificación y estudios medios técnicos. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

Aunque con una reseñable diversidad, es un hecho destacado que las razones para migrar entre este grupo de entrevistadas diverjan de la vulnerabilidad económica y laboral que sustentaba el proyecto migratorio de la mayoría de insertas como internas. Esto es algo previsible puesto que los hogares transnacionales cuyas pioneras son mujeres suelen ser más vulnerables económicamente que aquéllos cuya migración es emprendida por el varón.

Tabla 5. Capital Humano y condiciones migratorias de las insertas como externas (antes de 2008)

| Entrevistadas | Nivel de Cualificación | Experiencia Laboral Previa | Dominio del Idioma | Estatus Jurídico | Razones para Migrar |
|---------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Patricia      | C.M.                   | Sí                         | Sí                 | Regular          | O.M.                |
| Jacqueline    | C.A.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Fam                 |
| Valeria       | C.A.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Est.                |
| Sofía         | C.A.                   | Sí                         | Sí                 | Regular          | Fam                 |
| Amelia        | C.B.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Fam                 |
| Dasha         | C.M.                   | No                         | No                 | Regular          | O.M.                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Razones para Migrar:** Econ. = razones económicas; Fam. = razones familiares; Est. = Estudios; O.M. = otros motivos (aventura, promoción personal o laboral, etc.).

### 6.3.3. La Influencia del Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes

Existe también una diferencia muy notoria en cuanto al capital social de las mujeres incorporadas como internas y aquellas externas. Si entre las internas predominaban las redes de segundo orden, este grupo de entrevistadas cuentan mayoritariamente con redes primarias (tabla 6), ya sea el cónyuge o alguna hermana o hermano.

*Pues teniendo en cuenta que mi hermana ya había venido antes, hace unos años, y que ya tenía trabajo estable aquí, pues ella ya tenía relaciones con amigos... y con personas que decían “pues yo necesito a una persona que trabajé para mí”, y coincidiendo con el hecho de que iba a acabar el bachillerato, pues ella les dijo que si necesitaban en ese período yo iba a venir a España, y así vine a España y a los dos días empecé a trabajar.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera y sin hijos. Cualificación media, pero sin experiencia. La segunda vez que entra en España lo hace regular con el objetivo de promocionar académica y laboralmente.

En algunos casos, además, esta red también está integrada por amigos o conocidos de origen nativo que pueden actuar como mediadores en la consecución de empleo, agilizando aún más el proceso de inserción laboral.

*Tenemos una amiga española que confiaba en mí y ese trabajo también era un ingreso para mi hogar, lógicamente. Empecé trabajar creo que a la semana que llegué.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y experiencia. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Dado los mayores recursos de los que provee una red integrada por vínculos de primer orden (alojamiento, comida, soporte económico, emocional...) las entrevistadas que cuentan con ellas no necesitan insertarse en el régimen interno para garantizar su subsistencia en las primeras semanas tras su llegada. De esta forma las redes primarias reducen la presión sobre el momento y forma de la inserción laboral. Circunstancia que también conlleva menores costes emocionales. Además, dado que el proyecto migratorio de la mitad de ellas se focaliza en la reagrupación familiar, se desincentiva una inclusión laboral inmediata e intensiva, tal y como sucedía con las internas. Por lo tanto, es la reorganización del núcleo familiar y el restablecimiento de las responsabilidades originarias de los cabezas de familia la principal motivación de la migración a España.

#### **6.3.4. El Papel de las Condiciones Familiares**

Estrechamente vinculado con la presencia de redes directas y con el proyecto migratorio, se van a examinar las condiciones familiares de este grupo de entrevistadas a su llegada a España. Condiciones familiares en tanto presencia del núcleo familiar en el país, hijos y /o cónyuge -sobre todo residencia de hijos en edades dependientes- y situación económica del hogar, como impulsora o soslayo a una integración laboral más o menos intensiva (véase tabla 6).

## A) Estructura del Hogar

La composición del núcleo familiar en el destino es uno de los factores que mejor ayuda a entender la inserción en el régimen externo. Si entre las internas era frecuente la presencia del cónyuge y los hijos residiendo en el país de origen, o la inexistencia de núcleo familiar propio, la situación familiar de las que se insertan como externas es: o bien carecen de familia nuclear y, por tanto, no tienen cargas familiares de ningún tipo, pero cuentan con un alto capital humano, o presentan cargas de cuidado familiar en el momento de la inserción, fundamentalmente por la presencia de hijos en edades dependientes. Aunque también hay un caso en el que originariamente no se contaba con cargas de cuidados, pero se adquieren poco tiempo después de la llegada al país.

*(...) y después me quedé embarazada...bueno después en ese año (en el que llegó a España) Entonces ya no me podía salir a camarera o algo... tuve que trabajar en una casa, limpiando... sí, sí. Y estuve hasta los ocho meses de embarazo trabajando en esa casa.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera sin hijos. Cualificación y estudios medios técnicos. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

No obstante, para cualquier entrevistada con responsabilidades de cuidado el régimen externo supone una ventaja comparativa, no solo frente al régimen interno, sino también frente a otras muchas ocupaciones. La posibilidad de compaginar trabajos por horas, a media jornada, en diferente franja horaria, de manera continua o discontinua, en días alternos, consecutivos, entre semana o fines de semana, es una cualidad deseada y necesaria para aquellas mujeres que tienen cargas de cuidado intrafamiliar y que, al mismo tiempo, han de contribuir al sustento del hogar.

## B) Situación Económica Familiar

Comúnmente la presencia del núcleo familiar, específicamente la convivencia con hijos pequeños, desincentiva la inserción en ocupaciones con jornadas intensivas, dentro o fuera del empleo en los hogares, siendo habitual situaciones de inactividad (Budig y England, 2003; Glauber, 2007; England et al., 2016; Florian, 2018). Pero y al mismo

tiempo, dada la frecuencia con la que los proyectos migratorios de las mujeres con familia se orientan a la optimización de recursos económicos para incrementar el nivel de vida del hogar), muchas mujeres inmigrantes buscarán incorporarse laboralmente, aunque su rol dentro del hogar se mantenga dentro de los estándares de familia patriarcal (Flippen, 2005; 2014; Anthias, 2000; 2006; Parella y Samper, 2008; Pedone, 2010). Es decir, el cónyuge o pareja seguirá ejerciendo el rol de principal sustentador económico del hogar, mientras, estas mujeres asumirán el rol de proveedoras de cuidado intrafamiliar. Sin embargo, para garantizar unos ingresos suficientes al final de mes, es habitual que estas mujeres también asuman un papel económico auxiliar o complementario.

*Ya llegando aquí, ver nuestra economía y, claro, daba justito todo para sobrevivir. Entonces, tenía que ayudar, lógicamente, en la familia y comencé a buscar, a cuidar mayores (...). Fue la primera vez que yo entré a cuidar una persona mayor durante el día.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y experiencia. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Tabla 6. Capital Social y condiciones familiares de las insertas como externas (antes de 2008)

| Entrevistadas     | Capital Social | Tipo de Red | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Situación Económica |
|-------------------|----------------|-------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| <b>Patricia</b>   | R.S.           | Am/Con      | No                             | No                            | Solvencia           |
| <b>Jacqueline</b> | R.P.           | Fam. D      | España                         | España                        | Solvencia           |
| <b>Valeria</b>    | R.S.           | Am/Con      | No                             | No                            | Solvencia           |
| <b>Sofía</b>      | R.P.           | Fam. D      | España                         | España                        | Solvencia           |
| <b>Amelia</b>     | R.P.           | Fam. D      | España                         | España                        | Necesidad           |
| <b>Dasha</b>      | R.P.           | Fam. D      | No                             | No                            | Necesidad           |

**Capital Social:** R.P. = redes primarias; R.S. = redes secundarias

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos

Entonces las entrevistadas que se incorporan como externas se caracterizan por ser, de una parte, mujeres documentadas, llegadas a través de procesos de reagrupación familiar, y con cargas de cuidado en España, cuya inserción al régimen externo viene guiada por la posibilidad de conciliar el cuidado familiar junto con la obtención de ingresos. Mujeres jóvenes, con medio-alto capital humano, solteras y sin cargas de cuidado, y con expectativas laborales de mejora, también han integrado este grupo de entrevistadas.

## 6.4. Condiciones de Trabajo en el Primer Empleo como Externa

Como ya indicamos, habitualmente las condiciones de empleo y sueldo del régimen externo han sido descritas como más deseables o menos precarias que las que caracterizan al régimen interno (Catarino y Oso, 2000; Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ; Ahonen et al., 2009; Martínez-Buján, 2010, 2014; García-Sainz et al., 2011; Gonfinkel, 2016), tanto en los niveles salariales, como en la extensión de las jornadas y relación contractual. No obstante, la versatilidad de esta modalidad de trabajo es tan amplia que da lugar a notorias divergencias en las experiencias de unas y otras mujeres.

Las condiciones que vamos a analizar son las mismas que las examinadas en el primer trabajo de las insertas como internas: relación contractual, salario, jornadas de trabajo, tiempo en el primer empleo y relación con los dependientes/empleadores (véase tabla 7).

### 6.4.1. Relación Contractual

Un hallazgo sorprendente es que, a expensas de que todas las mujeres de este grupo menos una, acceden de forma documentada a España, solo la mitad de ellas (tres de seis) consiguen un contrato de trabajo en el primer empleo.

En dos casos la obtención del primer empleo se produce por la mediación de redes directas. En otro caso el contrato se obtiene antes de llegar al país, puesto que es una contratación en el origen. Sin embargo, hay tres mujeres que, aun llegando de forma regular y contando con redes de primer orden, no consiguen contrato en el primer empleo. En al menos dos de estos tres casos se explicita que son las necesidades económicas el principal motivo de una rápida inserción laboral tras la llegada. Por tanto, se puede intuir que, igualmente, son estas mismas circunstancias las que hacen más “prescindible” un contrato de trabajo en favor de la ganancia inmediata.

*Efectivamente, al inicio no. No he tenido ningún contrato firmado, pero cuando yo trabajé en mi primer trabajo, cuando llegué a la semana, me quisieron dar contrato (...). Y yo, como estaba como acompañante de estudiante, no podíamos hacer nada, con este documento no te dan*



*contrato, no figura. Necesitaba una tarjeta de residencia con trabajo para hacerlo. Entonces, necesitaba salir de España...*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y experiencia. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

*Por el jefe de mi marido (...) Era la suegra del jefe de mi marido, que yo iba y la cuidaba. O sea, acompañarla a ella nomás. Pero, claro, yo solamente estaba con ella ahí nomás acompañándola. Fue mi primer trabajo.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada y con hijos residiendo en España. Baja cualificación y nula experiencia en el trabajo remunerado. Llega a través de reagrupación familiar.

#### 6.4.2. Salarios

Al igual que sucedía con la relación contractual, no se ha detectado una situación salarial claramente ventajosa de las externas frente a las internas. Aunque el salario por hora es mayor al pagado en el régimen interno, en general, los salarios descritos han sido bajos. Tampoco ha resultado ventajoso el balance monetario mensual, dado que la mayoría de estas entrevistadas trabajan a media jornada o por horas. De hecho, algunas de ellas expresan abiertamente su descontento con el sueldo de este primer empleo:

*300 euros al mes. (...) puf... una bobada porque... es lo que te digo. Entonces pues nada, yo ahí me vi... todo el mundo me decía “pero te pagan muy poco”, y encima me sentía agradecida (se ríe) porque me hizo el contrato.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Sin embargo, encontramos algunos casos con un salario relativamente alto respecto a lo pagado en el sector. Especialmente llamativo es el caso de Valeria, boliviana, quien y aun teniendo dos empleos de dos horas al día cada uno, afirma que por aquel entonces percibía mensualmente 850 euros. No obstante, hay que tener en cuenta el perfil poco común de

esta entrevistada: mujer altamente cualificada, sin responsabilidades familiares de ningún tipo y con redes de compatriotas y nativos establecidas en el país. Ello le otorga una capacidad de elección muy superior a la de la mayoría de las mujeres entrevistadas.

*Me conseguí dos trabajos por horas para hacer laborales del hogar. O sea, limpieza y estas cosas. Y claro, muy bien porque para una persona sola pues vivía muy bien. Cobraba 600, 800 y claro para un alquiler de 150... comida, y lo demás lo ahorra. Para mí era muy cómodo. Eran dos horas al día en una casa y dos en la otra. Eran unas cuatro horas al día de lunes a viernes. Entonces para mí era muy cómo porque trabaja por el día y estudiaba en la noche.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo doméstico. Llega regular.

*Fue mi primer trabajo. (...) Me iba a las nueve de la mañana y me venía a las siete, a las siete y media, por ahí. (...) Por día me pagaban, a 50. A 50 el día.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada y con hijos residiendo en España. Baja cualificación y nula experiencia en el trabajo remunerado. Llega a través de reagrupación familiar.

### 6.4.3. Jornadas de Trabajo

Respecto a las jornadas de trabajo, cinco de estas seis mujeres presentan medias jornadas y trabajos por horas en el primer empleo, algunas incluso pluriempleándose desde el inicio. Solo se ha observado un caso de jornada completa, nicho reservado tradicionalmente a las mujeres nativas (Martínez-Buján, 2010).

A parte del trabajo de las redes en la búsqueda y provisión de empleo, el tipo de jornada en este primer puesto va a depender de las necesidades de cuidado del núcleo familiar. Las mujeres con hijos pequeños residiendo en España se emplean a jornada parcial o por horas.

*Tres, tres horas diarias. De lunes a sábado. De lunes a sábado y algunas veces me cambiaban los domingos por los lunes, depende de cómo la convenía a la hija.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

No obstante, este tipo de participación parcial no es exclusiva de mujeres con cargas de cuidados, pues aquellas otras sin hijos tampoco presentan jornadas comparativamente más extensas.

*La primera vez que entre en el 2005 he trabajado por horas, y luego en 2006 cuando volví fue el trabajo fijo de interna.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera y sin hijos. Cualificación media, pero sin experiencia. La segunda vez que entra en España lo hace regular con el objetivo de promocionar académica y laboralmente

En cualquier caso, son las jornadas de trabajo (muy flexibles y reducidas respecto al régimen interno u otras ocupaciones) el principal motivo por el que mujeres con hijos pequeños, o aquellas otras con alto capital humano y sin cargas económicas deciden integrarse en tal modalidad de empleo. Debemos tener en cuenta que el empleo doméstico en régimen externo ofrece una gran versatilidad para conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar, el ocio o los estudios.

#### **6.4.4. Tiempo en el Primer Empleo**

El tiempo en el primer empleo ha sido muy dispar en este grupo de entrevistadas. En la mitad de los casos la primera relación laboral se extiende por lapsos superiores a los 6 meses, mientras en la otra mitad apenas se llega a los dos meses de vencimiento del contrato (ya fuera legal o verbal).

*Allí dure muchos años, muchos. Porque es que, a ver, yo estaba bien. Pero luego ya yo me puse a buscar trabajo de lo mío.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo doméstico. Llega regular a través de reagrupación familiar.

*Allí estuve...más o menos un mes, y después me vine para acá, para Salamanca.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera sin hijos. Cualificación y estudios medios técnicos. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

*La primera cuando llegué fue por dos meses sabiendo que tenía que volver para terminar el bachillerato.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera y sin hijos. Cualificación media, pero sin experiencia. La segunda vez que entra en España lo hace regular con el objetivo de promocionar académica y laboralmente.

La variabilidad de la permanencia depende, en primer lugar, de la satisfacción con las condiciones de trabajo, satisfacción que, a su vez, está supeditada a las expectativas de trabajo. Es decir, si el empleo se adecua a los criterios de aceptabilidad de las entrevistadas, o si por el contrario éstas consideran que pueden optar a puestos en mejores condiciones. Se ha de tener en cuenta que la capacidad de la inmigrante de conseguir un empleo sin condiciones precarias se relaciona con el capital humano

#### **6.4.5. Relación con los Empleadores/Dependientes**

Aquellas entrevistadas que desarrollan una relación estrecha con sus empleadores/dependientes son quienes permanecen durante más tiempo en este primer empleo, y también, aquellas que obtiene condiciones de trabajo más favorables. No obstante, en el servicio doméstico es frecuente que el fin de la relación laboral se produzca por el fallecimiento de los receptores de cuidados, dado el avanzado estado de dependencia en el que se suelen encontrar muchos de ellos.

*Pero ella (la anciana a la que cuidaba), claro, era un paciente con un solo pulmón y a veces hasta el último llegué a darle en sondas, como*

*me enseñaron las doctoras. Un paciente muy delicado y vivió solo nueve meses...*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y experiencia. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Cuando se muestra disconformidad con las condiciones de este primer trabajo, la estancia en el mismo va a depender fundamentalmente de la capacidad de encontrar un nuevo empleo, condición muy mediada por la extensión y composición de las redes sociales establecidas en España, especialmente entre aquellas mujeres que presentan responsabilidades familiares. No obstante, y al igual que ocurre con la inserción, este grupo de trabajadoras se ven más limitadas ante la oferta de nuevos trabajos dadas las restricciones que las impone el hogar a la participación laboral.

Las entrevistadas con un medio-alto capital humano y sin cargas familiares han mostrado un mejor rendimiento en el tipo de empleos provistos por la red, dado que éstas pueden ser más exigentes con las condiciones de trabajo. Su mayor disponibilidad hacia el trabajo remunerado y su mayor margen de maniobra, no solo para cambiar de empleo, incluso también para cambiar de residencia, las hacen menos susceptibles a padecer condiciones de trabajo que perciben como denigrantes.

A excepción de las jornadas de trabajo y descanso, las condiciones de trabajo en el primer empleo en España no parecen sustantivamente diferentes de las observadas entre las entrevistadas insertas como internas. Algo lógico, dado el diferente ritmo de trabajo entre uno y otro régimen de empleo. Es relevante considerar que la precariedad de esta primera relación laboral no ha sido tan generalizada como lo fue entre las insertas como internas, aunque tampoco se han manifestado relatos sustantivamente diferentes en cuanto a la relación contractual, los salarios o la relación con los empleadores, si bien, los discursos de este segundo grupo de entrevistadas han estado más fragmentados.

Tabla 7. Condiciones de trabajo en el primer empleo como externas (antes de 2008)

| Entrevistada      | Modalidad                  | Contrato | Salario                    | Jornadas de Trabajo    | Relación con los Empleadores | Duración                    | Cómo lo Consiguió     |
|-------------------|----------------------------|----------|----------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| <b>Patricia</b>   | Trabajo Doméstico          | Sí       | Bajo                       | Por horas              | Maltrato                     | 1 mes                       | Redes Secundarias     |
| <b>Jacqueline</b> | Cuidado de ancianos        | No       | /                          | J. Parcial             | Buena                        | 9 meses                     | Redes Secundarias     |
| <b>Lucía</b>      | Cuidado de ancianos        | Sí       | 500€/mes                   | J. Parcial-Pluriempleo | Buena                        | 6 años                      | Institución Religiosa |
| <b>Valeria</b>    | Trabajo Doméstico          | No       | 850€/mes (los dos empleos) | Por horas-Pluriempleo  | Buena                        | Muchos años (sin concretar) | Redes Secundarias     |
| <b>Clara</b>      | Trabajo Doméstico          | Sí       | 500€/mes                   | J. Completa            | /                            | 3 meses                     | Redes Directas        |
| <b>Sofía</b>      | Trabajo Doméstico-cuidados | Sí       | 300€/mes                   | Por horas              | Explotación y abuso          | 2 años                      | Redes Secundarias     |
| <b>Anya</b>       | Trabajo Doméstico          | No       | 200€/mes                   | Por horas              | Explotación y abuso          | 3 meses                     | Por el periódico      |
| <b>Amelia</b>     | Trabajo Doméstico          | No       | 50€/día                    | J. Completa            | /                            | 2 meses                     | Redes Directas        |
| <b>Dasha</b>      | Cuidado de ancianos        | No       | /                          | Por horas              | Trabajo complicado           | 3 meses                     | Redes Directas        |

## 6.5. Inserción Laboral Fuera del Servicio Doméstico

En este último punto sobre el apartado de inserción, vamos a abordar la incorporación de aquellas entrevistadas fuera del empleo en los hogares, pero que posteriormente, y por distintos motivos, acaban convirtiéndose en empleadas domésticas y cuidadoras.

Dada la fuerte devaluación profesional y socioeconómica que frecuentemente trae consigo la inserción al servicio doméstico (Catarino y Oso, 2000; García-Sainz et al., 2011; Martínez-Buján, 2014; Grande et al., 2016), lo primero que se podría sospechar es que aquellas entrevistas que acceden al mercado de trabajo a través de otras ocupaciones están mejor posicionadas y cuentan con mayores recursos que quienes se insertan a través del nicho doméstico.

Para estos casos no vamos a realizar un análisis de las condiciones de trabajo en el primer empleo puesto que al insertarse fuera del servicio doméstico el interés por sus condiciones de empleo pierde sentido para esta investigación. No obstante, al final del apartado haremos una breve mención sobre las mismas.

Del total de entrevistadas tan solo seis de ellas relatan un modelo de inserción laboral no doméstico. Si bien, de estas seis mujeres, cuatro acceden al mercado de trabajo antes de 2008, en dos de estos cuatro casos la inserción laboral en España se produce a través de la hostelería, concretamente el trabajo en bares o restaurantes. Otra entrevistada se incorpora a través de servicios de lavandería y limpieza. Finalmente, hay un caso de inserción a través del sector agrícola, en una fábrica de envasado de frutas. Aunque inicialmente pueda interpretarse que la inserción fuera del sector doméstico es un síntoma de mayor empoderamiento y capital humano, lo cierto es que la inserción, al producirse en nichos igualmente secundarios y poco cualificados, reitera los problemas de transferibilidad de capitales observados en el resto de entrevistadas.

### 6.5.1. El Valor del El Capital Humano

#### A) Nivel de Cualificación y Experiencia

De estas cuatro mujeres, dos presentan un nivel de cualificación medio, con la secundaria postobligatoria finalizada, y las otras dos solo cuentan con estudios básicos (tabla 8). Perfil educativo semejante al resto de grupos de entrevistadas. Nuevamente, dicho nivel educativo no actúa como una variable determinante en el proceso de inserción laboral de estas mujeres.

Tampoco se puede afirmar que padezcan una menor devaluación ocupacional y socioeconómica que el resto de entrevistadas, no al menos aquellas con estudios secundarios superiores y/o experiencia laboral, dada la precariedad e inestabilidad que también caracteriza a estas ocupaciones. Referente al desarrollo de una carrera profesional en el origen, en tres de los cuatro casos observados, sí se contaba con una trayectoria previa más o menos dilatada (véase tabla 8).

*Pues yo toda la vida soy de autónoma, desde el principio, desde cero primero he tenido con unos socios un negocio... (...) Sí, en Moscú. Una tienda on-line. Pero de formación yo soy costurera.*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Soltera y sin hijos. Cualificación media y experiencia laboral previa. Migración orientada a la promoción laboral y económica. Llegada irregular.

*Allí en Marruecos trabajaba. tenía una tienda de modista. (...) trabajando estuve muchos años, casi... casi ocho años.*

**Dalia, 37 años, Marruecos.** Casada con hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia concentrada en actividades descualificadas. Llega a través de reagrupación familiar.

*Yo primero estuve en Argentina... 12 o 13 años, también trabajaba en casas. Allí le decimos empleada de hogar. Estuve... porque allí no es como aquí, de todo hacemos allá. (...) De ahí me casé y nos fuimos a Argentina. Estuvimos allá 13 años.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Baja Cualificación y experiencia. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.



## B) Dominio del Idioma

Para dos de estas mujeres (tabla 8), el desconocimiento del castellano en el momento de llegada al país puede haber actuado como un importante determinante en su integración a través de actividades escasamente reguladas y con una altísima incidencia de la informalidad contractual. Además, ambas mujeres permanecen en esos mismos puestos durante varios años, lo que también podría indicar un obstáculo a su movilidad ocupacional. Al igual que sucedía con las insertas a través del sector doméstico, el desconocimiento del castellano supone una de las mayores trabas al acceso a ocupaciones estables y con garantías laborales, ya que obstaculiza la negociación de las condiciones de trabajo, entre otras cuestiones.

*En el tiempo de las uvas (de la recolección de esta fruta se refiere), trabajábamos de lunes a domingo, de las 7 de la mañana hasta las 22:00 de la noche. (...) No, todo el año no, pero hay... hay meses que no. Por ejemplo, los meses de clarage, no, que no hay fruta ni hay nada. Mi trabajo era de septiembre hasta enero, en uvas. Desde enero hasta marzo con naranja, mandarina, limón y paramos. En mayo empezamos con albaricoque, ciruela, melocotón y eso...*

**Dalia, 37 años, Marruecos.** Casada con hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia concentrada en actividades descualificadas. Llega a través de reagrupación familiar.

*No, antes de casarme estaba sin papeles. Tres años. Durante tres años viví sin papeles, ilegal. (duda) eso sí claro, no podía trabajar en otras cosas... yo tenía que trabajar en los bares de esos socios...*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Soltera y sin hijos. Cualificación media y experiencia laboral previa. Migración orientada a la promoción laboral y económica. Llegada irregular.

Referente al capital humano, no se observa, por tanto, un perfil sustantivamente diferente entre este grupo de entrevistadas y los casos previamente considerados.

## 6.5.2. Condiciones Migratorias:

### A) Estatus Administrativo

La tenencia de permiso de residencia o trabajo en el momento de llegada a España puede ser un elemento que favorezca la inserción en actividades no domésticas puesto que, de estos cuatro casos, en tres se llega al país de manera regular (tabla 8), a través de procesos de reagrupación familiar, impulsados por el cónyuge (en dos casos) o por el progenitor (en un caso).

*Porque mis padres tenían problemas económicos, no encontraban trabajos. Mi padre siempre ha sido autónomo, ha montado una empresa aquí, una empresa allá, se han visto en una situación económica bastante precavida y entonces dijo: “En vez de continuar ahí...”, pues nos hemos venido.*

**Marta, 30 años, Portugal.** Soltera sin hijos. Llega a España siendo menor de edad junto con sus padres y hermanos.

*Estuvo él primero dos años y de allá nos trajo. (...). no, no. Solo mi marido nos trajo legalmente con los papeles.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Baja Cualificación y experiencia. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.

Destaca como excepcional el caso de Elena, rusa de 43 años, que llega al país a través de una “agencia” dedicada a la exportación de mujeres desde Europa del Este a España:

*Bueno lo que voy a contar nadie lo va a creer (se ríe). Mi hermana mayor vive en San Petersburgo, y estaba trabajando en ese momento en una empresa, y buscaba a chicas para trabajar en países extranjeros para bailar. Había que firmar un contrato, tener dos números hecho por lo menos, los vestidos, la música y pues... firmar un contrato con ella. Claro en mi caso fue aprender la barra americana. Y bueno, me fui con esa agencia en un bar en Cataluña.*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Soltera y sin hijos. Cualificación media y experiencia laboral previa. Migración orientada a la promoción personal. Llegada irregular.

Si bien, y a pesar de la regularidad jurídica con la que acceden al mercado tres de estas cuatro mujeres, todas ellas acceden a puestos muy extranjerizados y de baja categoría laboral, y solo en dos casos con contrato de trabajo. Esto cuestiona si el acceso diferencial al mercado de trabajo de estas mujeres obedece a un patrón marcado por su situación jurídica o si, por el contrario, intervienen otros elementos de mayor peso.

### **A) Proyecto Migratorio**

Ninguno de las razones que motivan la migración de estas mujeres hacia España disiente de las expuestas en otros grupos de entrevistadas (tabla 8). Es decir, entre aquellas con una situación económica apurada, llegan al país por razones fundamentalmente económicas. Aquéllas otras solteras y sin hijos llegan al país buscando emprendimiento económico y laboral. Finalmente, quien migra junto a su familia, también lo hace por razones económicas, para procurar un futuro más próspero a los miembros del hogar. No obstante, en estos casos la principal razón que motiva la migración es la situación laboral del cónyuge en el país de origen, pues la migración de la mujer se concibe como un proyecto familiar derivado de la (in)capacidad del varón de obtener recursos económicos suficientes en el origen. A su vez, dicha responsabilidad emana de una concepción tradicional de los roles de género en el interior de estos hogares

*Pues... después de que se muriera mi padre he tenido un bajón y dejé todo lo que tenía en Moscú pensando en cambiar de aires me vine a España. (...) sí eso, yo quería mejorar, mejor trabajo, más dinero...pero no, por necesidad no fue.*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Soltera y sin hijos. Cualificación media y experiencia laboral previa. Migración orientada a la promoción personal. Llegada irregular

*Sí, me iba bien (en Marruecos) pero me vine por mi marido. Porque él ya estaba viviendo aquí, porque allí, en Marruecos, no hay trabajo. Él allí no trabajó nunca*

**Dalia, 37 años, Marruecos.** Casada con hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia concentrada en actividades descualificadas. Llega a través de reagrupación familiar.

En este grupo no hay un patrón común respecto a las razones que motivan la migración. Si bien, tal y como sucedía en otros grupos, ésta suele emerger como estrategia de ascenso social (respecto a la situación en el origen), a expensas de la devaluación que pueda acarrear en el destino.

Tabla 8. Capital humano y condiciones migratorias de las insertas fuera del nicho doméstico (antes de 2008)

| Entrevistadas | Nivel de Cualificación | Experiencia Laboral Previa | Dominio del Idioma | Estatus Jurídico | Razones Para Migrar |
|---------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Tamara        | C.M.                   | Sí                         | No                 | Irregular.       | O.M.                |
| Marta         | C.B.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Econ.               |
| Carolina      | C.B.                   | Sí                         | Sí                 | Regular          | Econ.               |
| Dalia         | C.B.                   | No                         | No                 | Irregular        | Fam.                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Razones para Migrar:** Econ. = razones económicas; Fam. = razones familiares; Est. = Estudios; O.M. = otros motivos (aventura, promoción personal o laboral, etc.).

### 6.5.3. La Influencia del Capital social

El capital social vuelve a manifestarse como uno de los mayores determinantes en el proceso de inserción laboral de las entrevistadas, pues al igual que sucedía con aquellas incorporadas a través del servicio doméstico, estas entrevistadas también acceden al mercado a través de aquellos sectores donde su red les proporcionó empleo. Las redes utilizadas suelen ser directas (tabla 9).

Por ejemplo, Dalia, marroquí, una vez llega a España comienza a trabajar en el mismo sector donde trabaja su marido, agricultura, cuyo empleo obtiene por medio de los contactos de su pareja. Marta, portuguesa, se incorpora en la cocina del restaurante donde trabajaba su madre, y Tamara, rusa, en los clubs propiedad de los conocidos de su país. Carolina, boliviana, es la única que, aun teniendo su pareja trabajando en España, obtiene su primer empleo a través de instituciones sociales, dada la exigua red de relaciones personales de ella y su pareja:

*(...) Teníamos para la hipoteca y esas cosas... pero tampoco podía dejar a mis hijos mucho tiempo allá. Y empecé a buscar, claro yo tampoco conocía a nadie aquí y no sabía dónde... dónde buscar o a dónde ir. De ahí una persona mía me dijo puedes ir a Cáritas a Cruz Roja. Primero fui a Cáritas y ahí me ayudaron muchísimo... (...) Primero hice un curso de lavandería y con ese curso me puse con un trabajo de lavandería, tres años trabajé.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Baja Cualificación y experiencia. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.

Para este grupo de entrevistadas las redes operan en el mismo sentido que lo hacían con el resto de los grupos: proporcionando empleos en aquellos sectores sobre los que tienen una mayor cognición y desenvolvimiento. Se constituyen una vez más como los principales canales de provisión de empleo para aquellas mujeres recién llegadas.

#### **6.5.4. Condiciones Familiares**

##### **A) Estructura del Hogar**

Respecto a la situación familiar encontramos dos circunstancias diferentes entre las entrevistadas: por un lado, tenemos a mujeres que llega a través de redes directas, mediante procesos de reagrupación familiar y que trae consigo a sus hijos, por tanto, con cargas familiares en el momento de la inserción. Por otro lado, encontramos mujeres que llegan sin hijos ni cargas familiares de ningún tipo, bien porque están solteras, o bien porque dejan a los hijos en el origen. La única de estas cuatro mujeres que llegan junto con sus hijos cuenta con el entorno social cercano, concretamente su hermana para el cuidado de sus hijos (tabla 9). Por ejemplo, Dalia, marroquí, delega en su hermana el

cuidado de su primer hijo mientras trabaja. Carolina, boliviana, delega en su hijo mayor el cuidado de su hermano pequeño.

La ausencia de fuertes constricciones laborales desde el ámbito laboral también es por tanto, un factor que favorece en estos casos jornadas de trabajo completas e intensivas fuera del empleo en los hogares.

## **B) Situación Económica Familiar**

El perfil socioeconómico de este grupo de mujeres tampoco varía sustantivamente del resto de perfiles observados (véase tabla 9). Hay quiénes tienen hijos, pareja y una situación económica de necesidad, lo que las obliga a emplearse y, además, a emplearse a jornada completa:

*Con el sueldo de mi marido tampoco nos alcanzaba para todo. Teníamos para la hipoteca y esas cosas... pero tampoco podía dejar a mis hijos mucho tiempo allá. Y empecé a buscar (...).*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos residiendo en España. Baja Cualificación y experiencia. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.

Otras entrevistadas, por el contrario, al carecer de cargas familiares tampoco presentan necesidades económicas acuciantes, pero sí han de sustentarse por sí mismas. Además, la situación de irregularidad de Elena, rusa, y su desconocimiento del castellano, la impiden acceder a otras ocupaciones más allá de las que le provea su red.

En otros casos, son mujeres que, aun no teniendo hijos, pertenecen a hogares vulnerables económicamente.

*Yo empecé a trabajar a los 13 años también. ¿Por qué? Porque yo veía que la nevera estaba vacía, a mi madre la veía llorando porque, claro, por más que quería llegar a final de mes, pues no podía. Mi madre estaba todo el día trabajando en la cocina.*

**Marta, 30 años, Portugal.** Soltera sin hijos. Llega a España siendo menor de edad junto con sus padres y hermanos.

La situación económica, en general, presenta contingencias similares a las observadas en los otros grupos de entrevistadas: necesidades económicas más o menos acuciantes que son enfrentadas por mujeres solteras o por hogares cuyo principal proveedor económico es el cónyuge/pareja.

Tabla 9. Capital social y condiciones familiares de las insertas fuera del nicho doméstico (antes de 2008)

| Entrevistadas   | Capital Social | Tipo de Red Social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Situación Económica |
|-----------------|----------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| <b>Tamara</b>   | R.S.           | Am/Con             | No                             | No                            | Solvencia           |
| <b>Marta</b>    | R.P.           | Fam. D.            | No                             | No                            | Necesidad           |
| <b>Carolina</b> | R.P.           | Fam. D.            | España                         | España                        | Necesidad           |
| <b>Dalia</b>    | R.P.           | Fam. D.            | España                         | España                        | Necesidad           |

**Capital Social:** R.P. = redes primarias; R.S. = redes secundarias

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Am/Con = amigos o conocidos

El único elemento que distingue a este grupo de entrevistadas frente a aquellas que se incorporan a través del servicio doméstico es la ubicación sectorial de sus redes. En estos casos en vez de en el servicio doméstico, sus redes (principales proveedoras de empleo) se ubican en ocupaciones fuera del empleo en los hogares. Ni el capital humano, ni las condiciones migratorias o familiares divergen del resto de grupos analizados, más al contrario presenta un perfil sociodemográfico y familiar muy similar al de muchas entrevistadas incorporadas como empleadas domésticas internas. El único elemento que emerge aquí como común denominador en la experiencia de estas mujeres es un entorno social ubicado en otros sectores de actividad, eso sí igualmente poco cualificados, precarios e inestables.

Podría esperarse que aquellas entrevistadas incorporadas fuera del ámbito doméstico gozaran de mejores condiciones laborales que aquellas otras insertas en el nicho doméstico. Sin embargo, el hecho de que todas se integren en ocupaciones de escasa cualificación, algunas incluso de manera informal, no trae consigo una situación ocupacional notablemente más próspera que en el caso de las empleadas domésticas. Por el contrario, sus condiciones también se caracterizan por los bajos salarios, inestabilidad y, en al menos la mitad de los casos, por la inseguridad contractual. Por ejemplo, las retribuciones salariales también son bajas; salarios por debajo de los 600 euros mensuales por jornadas de 40 horas semanales, u otros de apenas 5 euros la hora con extensísimas jornadas de trabajo.

*5 euros... 5,50 por la hora. (...) En el tiempo de las uvas (de la recolección de esta fruta se refiere), trabajábamos de lunes a domingo, de las 7 de la mañana hasta las 22:00 de la noche.*

**Dalia, 37 años, Marruecos.** Casada con hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia concentrada en actividades descualificadas. Llega a través de reagrupación familiar.

La diferencia más notable frente a las insertas como empleadas domésticas es la duración en el primer empleo. Las primeras no solían extender la primera relación laboral más allá de unos pocos meses, por el contrario, tres de estas cuatro mujeres permanecen varios años en su primer empleo. No obstante, a veces la razón de tal extensión laboral es una notoria situación de vulnerabilidad y no una mayor satisfacción con el empleo. Por ejemplo, Tamara, rusa de 40 años, tarda más de tres años en conseguir los papeles. Hasta entonces ésta permanece trabajando en los clubs de unos compatriotas como bailarina de barra americana, ya que su irregularidad administrativa y falta de dominio del castellano obstaculizan su movilidad hacia otras actividades o puestos.



Referente al proceso de inserción laboral de las entrevistadas antes de 2008 se aducen los siguientes hallazgos:

Es un proceso de inserción rápido y sencillo, producido poco tiempo después de la entrada en España, apenas unos días tras la llegada. Ello a expensas de las condiciones de llegada de la mayoría de estas mujeres: sin papeles, varias sin conocer el idioma, y otras tantas sin contar con redes cercanas. Tales condiciones de llegada (vulnerables) propician la inserción a través de ocupaciones y modalidades de empleo en las que el perfil migratorio y laboral de estas mujeres no supone un obstáculo. En este sentido el servicio doméstico, sobre todo en régimen interno, se configura en la principal puerta al mercado laboral de entre las entrevistadas. No obstante, también las insertas a través de actividades no domésticas acceden al mercado de trabajo a través de ocupaciones secundarias y escasamente cualificadas.

El proceso de inserción está determinado fundamentalmente por dos elementos. Primero, el estatus jurídico. La mayoría de la entrevistadas acceden al mercado laboral careciendo de permiso de residencia o trabajo. Tal condición jurídica las conduce a la inserción en líneas de carreras inestables y precarias en sectores secundarios, entre los que destaca el servicio doméstico por la alta demanda de trabajadoras extranjeras, y la escasa exposición pública de las empleadas, circunstancia que, dada su condición de sin papeles, las favorece. Sin embargo, tampoco aquellas que llegan de manera legal acceden a puestos de mayor categoría, pues su inserción se produce, igualmente, como empleadas domésticas o como trabajadoras de los servicios de escasa cualificación.

El segundo factor es el capital social. Todas las entrevistadas consiguen su primer empleo a partir de la mediación de sus redes sociales; en la mayoría de casos integradas por conocidos, amigos o compatriotas, es decir, por vínculos secundarios. Dichas redes provén de empleo a las nuevas residentes en aquellos sectores en los que éstas se ubican, o en aquellos en los que tiene parte de su círculo social. Esto explica por qué entrevistadas con unas condiciones migratorias, familiares y sociodemográficas semejantes acceden a puestos e incluso modalidades de empleo distintas, cuando sus redes no comparten los mismos sectores de actividad.

El acceso a un u otro tipo de régimen de empleo lo marca el proyecto migratorio y la forma de acceso al país, a su vez, determinado por las condiciones familiares pre-

migratorias. Quienes llegan solas, encabezando la migración y dejando hijos o cónyuge en el origen se decantan por el empleo como internas, también aquellas otras que, aun siendo solteras, presentan un bajo capital humano y una apurada situación monetaria en el origen. Quienes llegan junto con los hijos, siguiendo la estela del varón, o llegan solas, pero con proyectos no fundamentados en necesidades económicas, suelen buscar empleos más atractivos y menos intensivos, alejándose del servicio doméstico en régimen interno. En cualquier caso, en la mayoría de entrevistas analizadas, la migración se concibe como una estrategia de promoción y ascenso social, en el origen entre quienes tienen familia, en contextos más dudosos entre las que están solteras sin responsabilidades familiares.

Respecto a las condiciones de trabajo del primer empleo en España dentro del servicio doméstico, en prácticamente la totalidad de casos estudiados, se aprecian unas condiciones precarias, caracterizadas por la irregularidad contractual, los bajos salarios, las extenuantes jornadas de trabajo, y la reiteración de situaciones de abuso o explotación. Situaciones particularmente reiterativas entre aquellas entrevistadas insertas al régimen interno.



## **7. Itinerarios de Movilidad de las Trabajadoras Domésticas y Cuidadoras Inmigrantes: Principales Hallazgos**

En este segundo punto dentro de la sección de análisis se examinarán las rutas o itinerarios de movilidad desarrollados por las entrevistadas más allá de sus procesos de inserción, analizados en el apartado anterior. El análisis abarcará hasta el estallido de la crisis, o al menos hasta que las entrevistadas enfocan sus discursos de cara a la época recesiva. Aunque el 2008 es el año comúnmente aceptado para fechar el inicio de la recesión económica, es posible que en los discursos de las entrevistadas tal percepción se haya demorado, dado que no es hasta el año 2010 cuando empieza a caer de forma notable el empleo doméstico. En otros sectores como la construcción la mayor sacudida la experimentan durante los años 2009 y 2010. En cualquier caso, los relatos referentes al impacto o azote de la crisis serán expuestos en el próximo capítulo.

En este apartado diferenciaremos las trayectorias de movilidad a partir del régimen de inserción. Es decir, en un primer momento se analizarán los diferentes itinerarios laborales de las entrevistadas insertas a través del régimen interno; posteriormente, se hará lo mismo con aquellas mujeres cuyo acceso tiene lugar en la modalidad de trabajadora doméstica externa y, finalmente, se hará lo propio con aquellas otras cuya inserción se produce en actividades no domésticas.

Como vimos en el estado de la cuestión, la movilidad laboral de las trabajadoras inmigrantes, en general, y de las empleadas domésticas en particular, se describe como un itinerario marcado por el retardo, la alta inestabilidad y la escasa movilidad vertical (Catarino y Oso, 2000; Escrivá, 2000; Solé-Puig et al., 2007; Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2013; 2014; García-Sainz et al., 2011). Si bien, también se ha descrito un itinerario o trayectoria “tipo” compuesto por tres etapas o estadios, en la que la superación de un estadio llevaría al siguiente, determinando una dinámica de movilidad ascendente. Partiendo de que la inserción al mercado se llevara a cabo a través del régimen interno, posteriormente se pasaría al régimen externo (en cualquiera de sus modalidades), para finalmente acabar dando el salto hacia otros sectores de actividad, incluyendo el empleo autónomo (Catarino y Oso, 2000; Escrivá, 2000; Parella, 2003; Solé-Puig et al., 2007).

Se plantea, por tanto, un itinerario marcado por una gradual, aunque muy tímida, progresión ocupacional en la que, a menudo, la movilidad se traduce en mejores condiciones laborales -en el mismo sector o en actividades semejantes-, y no tanto en la promoción del estatus profesional.

Nuestro propósito aquí es no solo identificar los distintos patrones de movilidad recogidos en los relatos de nuestras entrevistadas, sino también descubrir y analizar las contingencias y procesos que empujan el desarrollo de estos mismos itinerarios. Dado que el discurso de las entrevistadas sobre sus trayectorias laborales en varios casos ha resultado ser un tanto confuso y desordenado, describiendo, a menudo, itinerarios irregulares y discontinuos, vamos a considerar la movilidad desde el primer empleo hacia aquellas ocupaciones o régimen de trabajo que las entrevistadas manifiestan la más importante ocupación durante su estancia en España, fundamentalmente por extensión temporal. No obstante, hay que dejar claro que la trayectoria de estas mujeres es más compleja y extensa de lo que vamos a exponer en estas líneas, pero no podemos analizar cada una de las contingencias laborales por las que han pasado a lo largo de estos años. Itinerarios complejos y poco estructurados que, a menudo, suelen incluir episodios de desempleo, a veces inactividad, saltos ocupacionales e incluso retornos.

El examen sobre los procesos de movilidad se regirá por los mismos ejes de análisis utilizados en el apartado sobre la inserción profesional en España, aunque esta vez suprimiremos el proyecto migratorio por dos razones. Primero, por no haber apreciado una relación clara o sustantiva entre los procesos de movilidad de las entrevistadas y las razones que las empujaron a migrar. Segundo y a colación de lo anterior, una vez las mujeres se asientan en España, más que las condiciones de partida son las condiciones y circunstancias en el destino lo que realmente determina el itinerario que van a desarrollar, siendo, además, muy complicado encontrar en los relatos de estas mujeres apelaciones directas al proyecto migratorio tiempo después de su llegada al país.

## **7.1. Itinerarios de Movilidad desde el Régimen Interno**

Puesto que el régimen interno es poco atractivo en cuanto a condiciones de empleo y jornadas de trabajo, dada la ausencia de un espacio propio, y el poco tiempo que deja para el ocio y la conciliación familiar, es de esperar que una vez estas mujeres llevan un tiempo residiendo y trabajando en España, su propósito se oriente a la inserción en otras modalidades de empleo u ocupaciones.

Recordemos que las mujeres insertas como internas llegan a España de manera indocumentada, con un proyecto migratorio motivado, bien por las acuciantes privaciones económicas en el origen, bien por intentar prosperar económicamente (aunque partiendo de una situación menos vulnerable). En algunos casos, además, se desconocía el idioma y, en general, las redes establecidas en España eran de segundo orden. Claro, varias de estas contingencias inicialmente desventajosas pueden haberse mantenido o alterado con el transcurso del tiempo, dando lugar a la pluralidad de los itinerarios que a continuación examinaremos.

Entre las entrevistadas originalmente insertas como internas se han detectado cuatro posibles itinerarios o cursos de movilidad: 1) paso de interna a externa; 2) de interna hacia fuera del sector, en ocupaciones no domésticas; 3) de interna hacia fuera del mercado de trabajo, bien por desempleo o inactividad; 4) estancamiento o continuismo en el régimen interno.

### **7.1.1. Movilidad hacia el Régimen Externo**

Como ya se ha mencionado, a priori, el paso de interna a externa se configuraría como el proceso lógico dentro de las trayectorias profesionales de las inmigrantes insertas a través del empleo doméstico. Sin embargo, en nuestra muestra, de las quince mujeres que se incorporan al mercado a través de dicha modalidad de empleo, tan solo cinco de ellas siguen el proceso “típico” de movilidad hacia el régimen externo. Ahora bien, estas entrevistadas transitan hacia el régimen externo en una secuencia continua, desarrollando la mayor parte de su carrera en esta misma modalidad de trabajo, siendo el resto de contingencias, eventualidades poco notorias en su desarrollo profesional.

### 7.1.1.1. El Valor del Capital Humano

Ya comprobamos que en las etapas de inserción las dimensiones propuestas para el eje analítico del capital humano fueron influyentes solo en su acepción negativa. Es decir, como obstáculos o constrictores de una integración laboral hacia líneas de carreras más progresivas o seguras. No obstante, esperamos que la influencia de esta dimensión adquiera una mayor trascendencia a medida que pasa el tiempo, y a medida que las entrevistadas van adquiriendo habilidades y recursos para capitalizar su perfil productivo. Influencia que esperamos que sea más notoria entre quienes presentan un alto nivel de cualificación y experiencia. A pesar de que el capital humano adquirido en el origen sea difícilmente capitalizable en España, incluso homologando las credenciales educativas, éste tiende a inducir expectativas laborales más ambiciosas entre quienes presentan una mayor cualificación o trayectoria profesional, expectativas que, a su vez, pueden conducir las trayectorias de estas mujeres por rutas divergentes.

#### A) Cualificación y Experiencia

De nuevo, se observa una heterogeneidad de perfiles educativos entre las internas que pasan al régimen externo, sin que se observe un patrón formativo que relacione las experiencias de unas y otras entrevistadas (tabla 10). Encontramos una mujer con estudios superiores, dos con la secundaria postobligatoria, y otras dos con estudios básicos. De todas formas, es preciso señalar que ninguna ha podido homologar las credenciales educativas adquiridas en sus países de origen. Con la experiencia profesional sucede algo semejante. Encontramos, tanto mujeres con una amplia y dilatada trayectoria profesional en su país de origen, pasando por aquellas cuya carrera se reserva en ayuda al negocio familiar o similares, hasta llegar a quienes apenas acumulan experiencia en el origen.

*Solía ayudar a mi madre en la cuestión del comercio, de lo que traía de otros sitios, o de otras ciudades. Traía para repartir... la mercadería. Entonces al lapso de eso me gustó el negocio y ayudaba a mi madre y también me ponía a estudiar y así sucesivamente hasta que me hice un poco más mayor y ya no quería estudiar.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada con un hijo residiendo en España. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas.

*Bueno ayuda y eso en casa. Cuidando de mis hermanos, ayudando a mi madre, pero trabajar así, pagado, no. Eso cuando llegué a España.*

**Fátima, 37 años, Nigeria.** Soltera sin hijos. Baja cualificación sin experiencia laboral. Llega a España, llega al país sin claros objetivos.

Pese a la diferente extensión temporal entre unas carreras y otras, todas se focalizan en ocupaciones de baja cualificación, incluso entre aquellas con mayor nivel formativo. Este es el caso de Irina, ucraniana de 48 años, con una licenciatura de economía quien, debido a la mala situación de su país, primero, y en consecuencia la emigración hacia Polonia, después, tuvo que emplearse tanto ella como su marido en actividades para las que estaban sobrecualificados, tal como el comercio ambulante.

*No eso fue unos años antes, también buscando trabajo... como un salvavidas. Más cerca estaba Polonia, íbamos a Polonia o vamos, llevábamos cosas de la huerta, o en su tiempo comprábamos nueces y las llevábamos, pero claro por la frontera también nos costaba, no nos dejaban y así... y esas ganancias que obteníamos otra vez volver a comprar, y alguna ganancia para gastar en la familia*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas.

## **B) Dominio del Idioma**

Para dos de estas entrevistadas el aprendizaje del idioma es un factor relevante, tanto en el salto de interna a externa, como en la obtención de un estatus administrativo regular. En los otros casos tal circunstancia no tiene notabilidad dado que el castellano es la lengua materna de las entrevistadas.

La importancia de la adquisición del control de la lengua receptora es reconocida por ambas mujeres como factor que les concede mayor capacidad para negociar sus condiciones de trabajo. Esta Circunstancia es aprovechada tanto para salir del régimen interno, como para exigir mejores condiciones laborales y salariales, en algún caso incluso dentro de la misma casa de familia.



*El primer año interna. Luego poco a poco con el tiempo, cuando ya vino mi marido, pues cuando aprendí a hablar y podía ya defender mis derechos un poquito (se ríe) luego pasé a tener un contrato de 40 horas semanales. (...) sí en la misma familia que te digo.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas.

#### 7.1.1.2. Condiciones Migratorias: Estatus Administrativo

En el apartado sobre los procesos de inserción pudimos comprobar la estrecha relación que se establecía: 1) entre un estatus administrativo irregular y la inserción a través del empleo en los hogares, sobre todo en la modalidad de interna; 2) entre las razones que impulsaron la migración y la participación más o menos intensiva de las mujeres entrevistadas.

Pues bien, más allá del proceso de inserción se ha observado una simultaneidad de acontecimientos entre la obtención de la regularización administrativa (tabla 10) y el paso al régimen externo, habiendo ostentado en todos los casos una situación de indocumentación durante el periodo en el que se ocuparon en el régimen interno. Además, y solo a excepción de un caso, el tránsito hacia el régimen externo se produce también al cambiar de empleo y casa de familia.

*En la última regularización (2005) saqué los documentos, me los dieron. Gracias a cuando estuvo Zapatero (...) Sí, saqué los documentos, todo, y... me fui a mi país; luego volví con mi marido y estuve ahí un tiempo cuidando a una niña.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada con un hijo residiendo en España. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas.

*Conseguí ese trabajo por medio de una amiga y ahí ya me hicieron el contrato. El contrato es bueno porque así tienes tus derechos, no te tienes que esconder... Antes nunca había tenido. (...) sí, de interna nunca tuve.*

**Fátima, 37 años, Nigeria.** Soltera y sin hijos. Bajo capital humano, redes secundarias y escasa experiencia.

Por tanto, el paso al régimen externo desde el interno se vertebra una vez que este grupo de entrevistadas adquieren un estatus regular. Aunque también podría suceder que la obtención de un contrato de trabajo (en régimen externo) es la condición que les procura la regularidad administrativa, pues cabe suponer que las mujeres cambian de ocupación buscando los trabajos que les faciliten su regularización, sean como internas o externas. Tan solo una de las entrevistadas pasa del régimen interno al externo en una situación de irregularidad administrativa que se corresponde con una situación de irregularidad contractual.

#### **7.1.1.3. Extensión y Cercanía de las Redes Sociales**

En los procesos de movilidad el capital social juega un papel menos crucial que en el momento de la inserción laboral. Las redes son importantes puesto que prácticamente la totalidad de entrevistadas reconocen a sus redes como los principales canales de obtención de empleo, incluso en momentos posteriores a la inserción laboral. Sin embargo, en etapas posteriores, éstas actúan a partir de las preferencias y posibilidades de las entrevistadas. Estas preferencias vienen definidas en base a su situación administrativa, capital humano y condiciones familiares. Ahora bien, la constitución de grupos nucleares bien por procesos de reagrupación/conformación familiar fundamentalmente la tenencia o llegada de hijos en edades dependientes- es determinante en el viraje de las trayectorias de las entrevistadas. Este cambio será analizado más detenidamente en el siguiente punto, cuando nos centremos en la situación familiar.

Una vez se produce la unificación de la familia nuclear, la existencia o carencia de redes cercanas, -aunque no necesariamente de primer orden- sobre las que delegar parte de la responsabilidad de cuidado tiene una incidencia directa sobre la participación laboral de las entrevistadas. Así, por ejemplo, aquéllas que tienen redes de confianza en las que delegar el cuidado de sus hijos suelen trabajar a jornada completa. Algunas cuentan con la ayuda de los hijos más mayores para el cuidado de sus hermanos pequeños. Otras, por el contrario, han de pluriemplearse combinando varios empleos por horas. Sin embargo,

lo más frecuente es que, ante la ausencia de redes suficientemente cercanas, las entrevistadas opten por una participación fragmentada, aceptando solo aquellos empleos que les permitan conciliar la vida laboral y familiar. En estos casos el régimen externo por horas se presenta como la opción más deseable, dada la facilidad de acomodar el cuidado familiar y el empleo remunerado.

Aunque las redes no son el principal elemento para explicar la movilidad desde el régimen interno hacia el externo, sí inciden en el tipo de participación laboral de las mujeres entrevistadas, en tanto pueden ayudar a solventar las limitaciones laborales que desde el núcleo familiar padecen algunas entrevistadas.

#### **7.1.1.4. Condiciones Familiares**

Las condiciones familiares es uno de los factores que con mayor frecuencia se han descrito como fundamentales en la participación y trayectoria de las mujeres inmigrantes y minorías (Duleep y Regets 1993; Khan y Whittington, 1996; Parrado y Flippen, 2005; Glauber, 2007; Parella y Samper, 2008; Flippen, 2015; del Rey et al., 2019). Si ya en el momento de inserción laboral la presencia o ausencia de cargas de cuidados determinaba el modo de inserción de estas mujeres, es de suponer que el mantenimiento o transformación de estas mismas condiciones tengan un impacto directo en el despliegue de sus trayectorias.

##### **A) Estructura del Hogar**

El factor más distinguido, por ser común a este grupo de entrevistadas y reconocido por todas ellas como el principal *leitmotiv* en su tránsito al régimen externo, ha sido el proceso de reagrupación familiar.

La llegada de los hijos pequeños y/o cónyuge dejados en los países de origen, es la principal razón que empuja a estas mujeres a dar el salto al régimen externo. Una vez tienen al núcleo familiar residiendo en España, las mujeres priorizan su rol de cuidadoras frente al de trabajadoras, atenuando su participación laboral. Por lo tanto, la disposición de estas mujeres hacia el empleo pasa a depender de las posibilidades de conciliación laboral y del soporte proporcionado por las redes sociales.

*Salí de interna al año, porque se venía el padre de mi hijo y se venía mi hijo.*

**Adriana, 30 años, Bolivia.** Núcleo familiar residiendo en España. Escaso capital humano. Llega a España sola, encabezando el proceso migratorio y por razones económicas.

En cuatro de los cinco casos analizados, las entrevistadas cuentan con cargas económicas familiares en el momento de la inserción. Por esta razón prefieren incorporarse al régimen interno -dada la mayor ganancia en términos netos- que optar por otro tipo de actividades. Además, son ellas quienes emprendieron el proceso migratorio, dejando en sus países de origen hijos y cónyuge a los que reagrupan en un momento posterior. Y, una vez emprenden el proceso de reagrupación familiar, cambian de modalidad de empleo, pues el régimen interno imposibilita una conciliación laboral y familiar satisfactoria. Por el contrario, el régimen externo, incluso a jornada completa, por la mayor oferta de empleos en muy diversas disposiciones horarias, facilita la conciliación de las responsabilidades económicas y las de cuidado.

Hay un punto que es necesario subrayar, puesto que va a ser diferente en mujeres insertas como internas que también han reagrupado, pero que no han dado el salto al régimen externo: la presencia de hijos en edades dependientes y la presencia de redes de apoyo. Las cinco entrevistadas que salta hacia el régimen externo tienen en España hijos en edades dependientes, pero la mayoría no cuentan con el apoyo de un entorno social en el que delegar el cuidado de éstos mientras trabajan.

## **B) Situación Económica Familiar**

Las entrevistadas de este grupo presentan una situación económica de ciertas limitaciones o precariedad, en tanto se ven presionadas a trabajar para proveer de recursos económicos al hogar. Si bien, la emergencia o urgencia de estas necesidades varía de unos casos a otros.

A veces los ingresos de la pareja -quien suele ejercer de principal proveedor económico- no garantizan los recursos necesarios para mantener a la familia, por lo que el empleo de éstas se vuelve crucial en la satisfacción económica. En estos casos las entrevistadas suelen buscar empleos con jornadas más extensas, u optar por el pluriempleo.

*Luego cuando cambié de interna tenía más trabajos, casi trabajaba las 24 horas... lo mismo de limpieza, o por la noche... eso ya a partir del tercer o cuarto año... sí a partir del tercero, de compañía por las noches. (...) Por falta de recursos, porque claro aquí cuando vino mi marido tenía que alquilar una habitación, para por lo menos vivir. Luego también los gastos, teníamos que ayudar a nuestros padres que son mayores y enfermos, y pues con lo que tenían ellos no llegaban a final de mes. A parte, que yo aquí también tenía gastos de comida, de alquilar y así, pues tenía que ayudar también.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. alta cualificación y dilata experiencia. Llega a España sola, encabezando el proceso migratorio y por razones económicas.

Hay otros casos en los que la presencia de pareja conlleva menores urgencias económicas, dado que su trabajo cubre casi la totalidad de necesidades materiales del hogar. Las mujeres con las características antes mencionadas prefieren mantener un perfil laboral más bajo, con trabajos por horas sin pluriemplearse, puesto que también tienen responsabilidades de cuidado.

*Como era mi marido lo perdoné (tras una infidelidad). Entonces como dije yo “yo ya no trabajo tienes tú que trabajar”, y como llegó, no teníamos documentos todavía, llegó un conocido de la Argentina que había hecho traer a gente con documentos, yo le mandé esa persona aquí, a él, por los documentos.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casa con hijos residiendo en España. Formación profesional superior. Llega al país junto con su madre con el propósito de promocionar laboralmente

La situación económica del hogar condiciona el tipo de participación de las entrevistadas. Cuanto mayor sean las urgencias económicas, más intensiva será la dedicación laboral de las entrevistadas -aunque siempre orientándose a empleos que les permitan la conciliación familiar-. Si bien ello depende, en buena medida, de la capacidad de estas mujeres de delegar en su entorno más cercano el cuidado de sus hijos.

Las entrevistadas que se orientan hacia el régimen externo desde el interno se corresponde con mujeres que, inicialmente indocumentadas, y siendo las principales proveedoras económicas del núcleo familiar dejado en el origen, deciden reagrupar a su familia una vez adquieren legalidad jurídica y cierta estabilidad laboral. Sabiendo que este proceso limita su disponibilidad hacia el empleo remunerado -a excepción de aquellas que cuentan con cercanas redes de apoyo- saltan al régimen externo para garantizar una mejor conciliación de las responsabilidades de cuidado con las responsabilidades monetarias. Una vez reagrupan a su familia, su rol de sustentadoras económicas (adquirido el en las etapas de inserción) queda supeditado a su rol de cuidadoras del hogar, el ejercido en las etapas previas a la migración.

Tabla 10. Principales características de las mujeres que transitan desde el régimen interno al externo (antes de 2008)

| Entrevistadas  | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red Social | Pareja (Y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|----------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>Helena</b>  | C.A.                   | Regular          | Am/Con             | No                             | Origen                        | No                |
| <b>Irina</b>   | C.A.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Fátima</b>  | C.B.                   | Regular          | Am/Con             | No                             | No                            | No                |
| <b>Nicole</b>  | C.M.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Adriana</b> | C.M.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | España                         | España                        | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Am/Con. = amigos o conocidos; Nat. = nativos

### 7.1.2. Movilidad hacia Otras Ocupaciones

Hostelería, restauración y servicios personales son considerados las actividades ulteriores al trabajo doméstico, dada la gran proporción de trabajadoras extranjeras ocupadas en ellas (Bernardi y Garrido, 2008; Veira et al., 2011; Grande et al., 2016), si bien, las investigaciones señalan que las mujeres extranjeras, aun abandonando el empleo en los hogares, seguirían ocupándose en actividades igualmente secundarias, de escasa categoría/estatus profesional, como por ejemplo ocupaciones situadas en el fondo de la estructura ocupacional española. En dichas ocupaciones se padece, igualmente, alta inestabilidad y dificultad para experimentar movilidad ocupacional (Garrido y Toharia, 2004; Martín-Artiles, 2008; Veira et al., 2011; QUIT, 2011; Moreno-Colom, 2014; Fernández-Macías et al., 2015).

La trayectoria laboral de aquellas mujeres que dieron el salto desde el servicio doméstico en régimen interno hacia otras ocupaciones fuera del empleo en los hogares, en general, presenta mayor discontinuidad, rotación e inestabilidad que otros perfiles de mujeres cuya movilidad se reserva dentro del empleo en los hogares.

De los quince casos estudiados en los que la inserción laboral en España se produce a través del régimen interno antes de 2008, solo tres de ellos acaban derivando parte de su trayectoria laboral fuera del ámbito del empleo en los hogares; fundamentalmente en actividades relacionadas con la hostelería y servicios de atención personal. Una de estas tres entrevistadas, una vez abandona el primer empleo como interna, permanece durante aproximadamente un año y medio trabajando en actividades relacionadas con la hostelería y restauración, concretamente en un restaurante y en un bar de unos conocidos de su país. Otra presenta una dilatadísima trayectoria laboral (por varios años) en actividades relacionadas con la hostelería, el comercio y servicios de limpieza, de hecho, solo regresa al servicio doméstico durante la crisis. Finalmente, observamos un caso en el que la salida del sector se produce hacia actividades relacionadas con el cuidado a personas dependientes, pero en instituciones geriátricas, empleo en el que permanece durante varios años.

*Primero trabajé en la provincia de Palencia, en un pueblo. Trabajé como empleada de hogar, como interna, un par de meses para aprender*

*el idioma y otras cosas. Luego trabajé en un hotel, en una discoteca, restaurante... (...). En este hotel trabajé 8 meses, luego fui a un restaurante de Burgos y allí duré casi un año, y luego ya vine aquí a Salamanca...*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia. Llega a España por problemas personales con su por entonces pareja y también para mejorar sus condiciones económicas.

*Bueno en lo que he trabajado más que todo ha sido en la residencia, en Madrid. Ahí estuve 4 años, hasta que mi marido se jubiló y ya nos vinimos para acá.*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Divorciada con hijos adultos viviendo en el país de origen. Cualificación media. Su migración se gesta como un proyecto de realización personal.

Por tanto, el empleo que obtienen las mujeres que consiguen salir del ámbito doméstico, aunque sea tan solo por un breve periodo, con independencia de su formación y experiencia, es trabajo de baja cualificación. La salida del sector tampoco conlleva una carrera más progresiva o ascendente, pues el estatus/categoría profesional de las entrevistadas no sufre una sustantiva reconversión.

#### 7.1.2.1. El Valor del Capital Humano

##### A) Cualificación y Experiencia

Al igual que sucedía con los grupos anteriores, no se observa que la cualificación sea un factor relevante para entender la movilidad desde el régimen interno a otras actividades no domésticas, pues el nivel educativo de las entrevistadas es muy dispar. Entre este grupo de mujeres, encontramos una mujer con estudios universitarios, otra con la secundaria básica y otro caso con estudios básicos o primarios (véase tabla 11). Si bien, ninguna de ellas tiene sus credenciales educativas homologadas. Por lo tanto, no parece que el nivel educativo adquirido en el origen pueda explicar la similitud de estos itinerarios de movilidad.



Con la experiencia profesional previa pasa exactamente lo mismo. Hay dos casos en los que se contaba con una dilatada experiencia profesional en el origen, y un caso en el que apenas se trabajó previamente a la llegada a España, dado la prematura edad con la que se llegó al país.

*Yo era peluquera y por las tardes estudiaba. Siempre, siempre trabajé, pero de peluquera con mi negocio estuve unos ocho años...*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Divorciada con hijos adultos viviendo en el país de origen. Cualificación media. Su migración se gesta como un proyecto de realización personal.

*Trabajé de ayudante de costura, pero poco tiempo porque yo me vine muy chiquita. (...) uf... creo que llegué a Málaga con trece o catorce, ya no me acuerdo, per pequeña, sí.*

**Amina, 39 años, Marruecos.** Casada con hijos pequeños. Baja cualificación y experiencia. Llega a España junto con su familia y por razones económicas.

No existen, por tanto, puntos de convergencia o semejanza entre los perfiles educativos y profesionales en el origen de estas tres entrevistadas. Por tanto, estos elementos del capital humano no parecen explicar las rutas de movilidad desarrolladas en España.

## **B) Dominio del Idioma**

Entre aquellas entrevistadas que llegan a España sin conocer el idioma (dos de estas tres mujeres), el aprendizaje del castellano sí parece un elemento destacable en la itinerancia hacia actividades no domésticas, ya que en ambos casos dicho tránsito tiene lugar una vez adquieren cierto control sobre la lengua receptora.

Tras unos meses trabajando como internas adquieren nociones básicas sobre el castellano -que no implican en ningún caso un control destacable del idioma-, pero que les permite adquirir ciertas habilidades lingüísticas con las que desenvolverse en otros sectores.

Ahora bien, aunque la adquisición de ciertas habilidades lingüísticas haya facilitado el salto de sector, no parece revelarse como el factor de mayor peso o calado en el desarrollo de estas rutas de movilidad.

### **7.1.2.2. Condiciones Migratorias: Estatus Administrativo**

Solo en uno de estos tres casos estudiados, la obtención de la regularidad administrativa influye en la salida del servicio doméstico. En los otros dos relatos no parece que tal suceso sea de relevancia, puesto que la salida del sector se produce con anterioridad a la reconversión del estatus jurídico.

Norma, boliviana de 51 años, aunque previamente a conseguir la documentación estuvo trabajando durante dos meses como limpiadora en un hotel, tras dos trabajos consecutivos como interna sin contrato, consigue los papeles a la par que sale del servicio doméstico para trabajar en una residencia geriátrica. El caso de Helena, ucraniana de 47 años, es especialmente particular por seguir la dirección opuesta al caso que acabamos de mencionar. La entrevistada permanece en una situación de irregularidad administrativa durante todo el periodo en el que está trabajando en hostelería y, curiosamente, obtiene los papeles una vez pasa a trabajar al servicio doméstico en régimen externo. Es decir, la obtención de documentación no la conduce hacia actividades fuera del empleo en los hogares, como cabría esperar, sino que la orienta nuevamente hacia el servicio doméstico, aunque en condiciones diferentes a las de la inserción, como externa y con contrato.

De la otra entrevistada, Amina, marroquí de 39 años, aunque sabemos que entra de manera irregular a España, no contamos con información suficiente acerca del momento exacto en el que obtiene la regularidad administrativa ni cómo ésta repercute en su desempeño laboral.

Por tanto, ninguna de las dimensiones relacionadas con el eje capital humano parece tener una incidencia suficientemente relevante para considerarlo un factor determinante en las rutas de movilidad de estas tres entrevistas. Si bien, algunas de estas circunstancias pueden haber incidido positivamente en el tránsito hacia fuera del sector (mejor manejo del idioma, alto nivel de cualificación...), éstas no parecen condición definitoria para abandonar este nicho de trabajo.

### **7.1.2.3. Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes Sociales**

Una vez más, las redes sociales han demostrado ser las principales proveedoras de empleo, también en este grupo de entrevistadas, pues en los tres casos observados las redes adquieren un destacado papel como principales canales de provisión de empleo no

doméstico, a pesar de que éstas no son directas. Si bien, el mero hecho de extender la red a sujetos (amigos o conocidos) empleados fuera del sector doméstico, ya es una condición que favorece la salida del sector y el tránsito ocupacional hacia aquellas actividades donde se ubican dichas redes. Aunque hay un caso en el que no tenemos suficiente información al respecto, en los otros dos se observa que las entrevistadas transitan desde el régimen interno hacia aquellas actividades donde se ubicaba su entorno, es decir, familia extensa, amigos/conocidos y compatriotas.

*Sí, luego ya después de trabajar en esa casa estuve trabajando donde trabajaba mi cuñado. En el restaurante y bar del hotel ese (...), también la provincia de Palencia, sí.*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia. Llega a España por problemas personales con su por entonces pareja y también para mejorar sus condiciones económicas.

*Luego ya después de eso empecé a trabajar en un chiringuito. Al principio fregando los platos y así. Luego ya, después, estuve en la cocina. (...) Sí, sí, allí estaba trabajando mi hermana y amigos de la familia y eso...*

**Amina, 39 años, Marruecos.** Casada con hijos pequeños. Baja cualificación y experiencia. Llega a España junto con su familia y por razones económicas.

Es decir, incluso en una situación de irregularidad administrativa en la que no se tiene un dominio destacado del castellano, el tener un entorno social situado laboralmente en actividades no domésticas ha resultado un elemento primordial en la movilidad fuera del sector.

#### 7.1.2.4. Condiciones Familiares

##### A) Estructura del Hogar

Una característica común en este grupo de entrevistadas ha sido el carecer de un núcleo familiar (en el destino) que requiriese la complementariedad del rol económico con el de

cuidados. Existen, por tanto, menos restricciones al empleo y una mayor disposición a desarrollar carreras laborales, sino más progresivas, al menos más estables. Pues, aunque dos de estas mujeres cuenten con hijos residiendo en su país de origen, en ningún caso constituyen una constricción laboral, ni de cuidados, pero tampoco económica. En un caso porque éstos son adultos e independientes económicamente; en el otro porque el sustento corre a cargo del padre del niño. La otra entrevistada no tiene hijos hasta varios años después de su llegada a España y tras haber desarrollado una dilatada carrera profesional en el país.

*Sí, sí yo le mandaba a él (a su hijo), pero no siempre llegaba el dinero. (...) bueno él tiene allí a su padre y a sus abuelos, ellos cuidan de él para todo.*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia.

*Yo no quise traerlos porque ellos estaban estudiando, se estaban formando y... ahora dos están trabajando y falta el pequeño que está estudiando derecho. (...) yo quiero traerme al pequeño, al otro no me lo puedo traer porque ya se casó y todo y tiene un niño...*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Divorciada con hijos adultos viviendo en el país de origen. Cualificación media.

Ahora bien, en la trayectoria de estas mujeres se ha observado que si bien las condiciones familiares no son las inductoras de la movilidad fuera del empleo en los hogares, sí lo son cuando retornan a éste. Como ya explicamos al inicio de este apartado, los itinerarios de estas entrevistadas son mucho más volubles y complejos que los observados en otros grupos en los que la rotación ocupacional solo tiene cabida dentro del ámbito doméstico. Pues bien, en los tres casos estudiados hay un momento en el que estas mujeres vuelven a emplearse en el servicio doméstico. En dos casos el retorno al servicio doméstico coincide con el estallido de la crisis, cuestión que abordaremos con mayor profundidad en el apartado dedicado al impacto de la recesión. No obstante, hay un caso en el que dicho retorno se explica en base al contrato de trabajo que le ofrecen a la entrevistada.

*Sí, cuando vine aquí a Salamanca me presentaron a una familia, una señora mayor en silla de ruedas, con párkinson, y estuve trabajando un tiempo con ellos. Después cuando salieron las regulaciones esta familia me preparó los papeles, me hicieron el contrato y todo. Me ayudaron mucho esta familia.*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia.

### **A) Situación Económica Familiar**

En dos de estos tres casos, la migración que adoptan (dejando a la familia en el origen) infunde en las entrevistadas la adquisición de un rol económico muy activo, rol que desempeñan con una participación laboral intensiva, aunque fuera del ámbito doméstico. A pesar de que en ninguno de estos casos la situación económica de sus familias fuese muy apurada, y aunque de hecho ellas no asuman el papel de principales proveedoras del hogar, en parte sí se responsabilizan de la situación financiera de éste. Por ello, buscan empleos que les permitan ganar suficiente dinero como para mandar a sus familias y sobrevivir en España.

*Sí, sí tengo (cargas económicas en el origen) ahora tengo a mi madre enferma también y tengo que mandar dinero.*

**Norma, 51 años, Bolivia.** Divorciada con hijos adultos viviendo en el país de origen. Cualificación media. Su migración se gesta como un proyecto de realización personal.

Por tanto, las entrevistadas que consiguen abandonar el servicio doméstico son mujeres que, tras un proceso de adaptación a la sociedad receptora, través de la regularización administrativa (tabla 11) o mejora lingüística, abandonan el sector para integrarse en aquellas actividades donde se ubica su entorno social más próximo. La ausencia de fuertes responsabilidades familiares las confiere una flexibilidad ocupacional de la que carecen quienes tienen a los hijos viviendo en España, o aquellas que han de ejercer de principales sustentadoras del hogar. No obstante, un bajo capital humano, o la dificultad para

valorizar éste, limitan las expectativas de estas entrevistadas a nichos de trabajo igualmente precarios, con importante presencia de población extranjera.

Tabla 11. Principales características de las entrevistadas que transitan desde el régimen interno hacia fuera del nicho doméstico (antes de 2008)

| Entrevistadas | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (Y lugar de residencia) | Hijos menores (y lugar de residencia) | Ingresos alternativos |
|---------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| <b>Helena</b> | C.A.                   | Irregular        | Am/Con             | No                             | Origen                                | No                    |
| <b>Amina</b>  | C.B.                   | Regular          | Fam. Ext.          | España                         | España                                | Sí                    |
| <b>Norma</b>  | C.B.                   | Regular          | Am/Con             | Origen                         | No                                    | No                    |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. Ext. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos

### 7.1.3. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo

Dentro de este itinerario de movilidad vamos a analizar los casos de mujeres que, aun habiendo permanecido ocupadas durante varios años como internas, en algún momento de su carrera, o bien permanecen desocupadas por un amplio periodo de tiempo, o bien salen del mercado de trabajo y permanecen inactivas también por un lapso significativo.

Desde el régimen interno, solo se ha detectado un caso en el que se transitara hacia el desempleo por un periodo más o menos significativo previamente al estallido de la crisis (véase tabla 12). Este itinerario se corresponde con la experiencia de Laura, boliviana de 47 años. Laura transita hacia el desempleo una vez reagrupa en España a su marido e hija mayor, pues es la entrevistada quien encabeza el proyecto migratorio de su familia, si bien, alega haber sufrido serios obstáculos para encontrar empleos fuera del régimen interno y con contrato. Afirma que la mayoría de los contratos que ha ostentado dentro del sector han sido verbales, no escritos y aunque no reconoce una causa concreta de dicha contingencia, hay al menos dos factores que pueden estar interfiriendo notablemente en

la trayectoria de la entrevistada. En primer lugar, su bajo nivel de cualificación y experiencia la convierte en un perfil de entrevistada vulnerable, poco exigente con sus condiciones de trabajo. Presenta, por tanto, un escaso poder de negociación que, a su vez, también está relacionado con las importantes responsabilidades económicas que asume como principal fuente de ingresos de la familia transnacional. En segundo lugar, hasta la llegada de su familia, la entrevistada no cuenta con un entorno social muy extenso. Tiene algunos miembros de la familia extensa y unos pocos conocidos de su país. Entorno que tampoco le ha procurado nuevos empleos, pues reconoce que con frecuencia ha buscado empleo a través de instituciones sociales.

*De ahí, de ese que te digo luego ya me costó... me costó conseguir un nuevo empleo, porque no me hacían contrato o pagaban muy poco. De interna sí que había, pero claro, ya estaba mi familia aquí y... pues no quería. Pero, bueno, luego ya me tuve que resignar (risas). (...) Pues yo más que todo por caritas, las monjitas y así (re refiere al método de búsqueda de empleo).*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada con la hija mayor (de tres) y el cónyuge residiendo en España (ninguno en edad dependiente). Escaso capital humano y experiencia focalizada en el servicio doméstico. Escasa redes sociales, integradas sobre todo por compatriotas.

Tabla 12. Principales características de la entrevistada que desde el régimen interno cae en el desempleo (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|--------------|------------------------|------------------|-------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Laura        | C.B.                   | Regular          | Fam. Ext.   | Origen                         | Origen                        | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. Ext. = familia extensa

#### 7.1.4. Falta de Movilidad/Continuismo en el Régimen Interno

Seis de las quince mujeres inicialmente insertas como internas no experimentan movilidad hacia otras formas de empleo (ni dentro ni fuera del servicio doméstico) o, aun experimentado movilidad, desarrollan la mayor parte de su trayectoria como trabajadoras internas, al menos hasta el estallido de la crisis.

A continuación, y utilizando el modelo de análisis aplicado hasta el momento, se expondrán los principales patrones y divergencias en los procesos de continuismo en los casos estudiados.

##### 7.1.4.1. El Valor del Capital Humano

###### A) Cualificación y Experiencia

Uno de los elementos que sí constituye un factor importante en la falta de movilidad es el bajo capital humano de estas entrevistadas, en tanto nivel de instrucción y experiencia profesional. De las seis mujeres consideradas en este grupo, cinco de ellas tienen un nivel de cualificación básico, sin llegar a completar la secundaria obligatoria (tabla 13). Solamente una de ellas ha concluido estudios de formación profesional superior.

Con la trayectoria profesional ocurre algo semejante, aunque la mayoría de ellas sí había trabajado previamente a la llegada a España, su actividad se focaliza en actividades de escasa cualificación y con poco valor añadido.

*Nosotros allá trabajábamos en unas empresas que... que eran de ropa, se llamaban... fábricas, fábricas de ropa, de camisetas, de sujetadores y de eso.*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.

*En Ecuador yo era peluquera. Yo estudié allá y cortaba cabello y todo (...).*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.



*Yo siempre cuidé de mis papás allá en mi país. los cuidé hasta su último aliento. (...) Por eso ya cuando ellos fallecieron yo me quedé sola, pues mis hermanos estaban en Estados Unidos y mi hermana acá, por eso me vine yo*

**Camila, 42 años, Honduras.** Soltera sin hijos. Escasa cualificación y experiencia.

Un bajo nivel de instrucción y experiencia limitan tanto la oferta de ocupaciones a las que poder acceder, como las expectativas laborales de las entrevistadas (Chiswick y Miller, 2009), pues éstas se conformarán con obtener empleo en los mismos nichos ocupacionales donde tuvo lugar su inserción. Esta decisión es acorde a que su proyecto migratorio se gestionó pensando en llegar a España y trabajar en los nichos donde se integra buena parte de la población femenina migrante (y donde se ubicaban sus redes), a expensas del estatus laboral que acarrearán el desempeño de tales actividades.

## **B) Dominio del Idioma**

Para este grupo de mujeres el desconocimiento de la lengua no es un factor explicativo de su estancamiento en el régimen interno, dado que todas ellas proceden de América Latina y, por consiguiente, tienen el castellano como lengua materna.

Por tanto, unas bajas expectativas laborales, derivadas de un bajo capital humano, favorecen que el servicio doméstico se constituya en una de las escasas fuentes de ingresos para mujeres que tendrían complicado el salto hacia otras ocupaciones. Sin embargo, tales condiciones no acaban de explicar el porqué de la permanencia en la modalidad de trabajo interno frente al externo.

### **7.1.4.2. Condiciones Migratorias: Estatus Administrativo**

Tal y como comprobamos en el apartado sobre la inserción profesional, una de las características más comunes en las mujeres que se incorporan como trabajadoras domésticas internas es su situación de irregularidad administrativa en el momento de inserción. Algunas de estas mujeres experimentan ciertas dificultades para obtener un estatus legal, por lo que su estancamiento en el régimen interno puede ser resultado de la

extensión de su irregularidad jurídica, extensión que abarca desde los dos hasta los cuatro años en algunos casos. Sin embargo, esta circunstancia no es común a las seis entrevistadas (tabla 12), pues una llega regular, y otras dos consiguen formalizar su estancia en el país en menos de un año. Aunque la extensión de la irregularidad sea uno de los obstáculos más importantes para experimentar movilidad, solo en la mitad de estos casos puede suponerse una condición para el estancamiento o atrape como trabajadoras domésticas internas.

#### 7.1.4.3. Extensión y Cercanía de Redes

La mayoría de este grupo de entrevistadas no tienen con redes nucleares en nuestro país, no al menos hasta varios años después de su llegada a España. Tras la llegada a España su entorno social se compone, sobre todo, de conocidos de su país y amigos de la familia. De hecho, en aquellos casos en los que nunca se llega a reagrupar/conformar a la familia en España, la permanencia en el servicio doméstico en régimen interno se prolonga hasta el momento de la entrevista.

Este hecho también ha podido incentivar la permanencia en el régimen interno, ya que la ausencia del núcleo familiar resta valor a dimensiones como el espacio propio o el ocio; cuestiones muy valoradas cuando la familia reside en el mismo país. Además, cuando carecen de redes cercanas, el régimen interno, por la relación de reciprocidad que muchas veces se gesta con los empleadores/dependientes, también puede mitigar el sentimiento de soledad y desamparo, favoreciendo el surgimiento de un afecto similar al de la familia en origen. Estos sentimientos son especialmente fuertes en los casos en los que tampoco cuentan con un núcleo familiar propio (pareja e hijos) en las sociedades de origen.

*No, yo hacía todo. Es como que fuera mi madre. Mira, como yo nunca había trabajado y de empleada doméstica, para mí fue como decir: “Yo a esta señora la quiero atender como que fuese mi madre”.*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable. Redes directas (su hermana)

*A mí me ha querido mucho, él me ha querido mucho, yo lo quise también mucho a él. Ese amor, ese cariño... Entonces yo al verlos a ellos, es como que fuese mi padre.*

**Camila, 42 años, Honduras.** Soltera sin hijos. Escasa cualificación y experiencia. Redes directas (su hermana)

En los casos mencionados la ubicación laboral de las redes establecidas en España suele limitarse al servicio doméstico, por lo que las opciones de movilidad hacia otros sectores con presencia de compatriotas o amigos son reducidas. Además, contar con potenciales redes de empleadores de servicio doméstico (nativos, sobre todo) también puede actuar con un elemento de continuismo en el sector, ya que en caso de pérdida de trabajo (por la muerte del receptor de cuidados, por ejemplo), estas redes facilitan la integración a un nuevo puesto de manera rápida y en condiciones seguras.

*Esa señora tenía una sobrina que es amiga de la señora que me consiguió el trabajo, que es de la iglesia a la que yo voy.*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable. Redes directas (su hermana)

*De ahí por boca de ellos (antiguos empleadores) empecé con otra señora, y así con otra...*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin cargas familiares. Cualificación media y amplia experiencia. Redes secundarias.

Esto es un punto que habría que destacar porque la importancia de las redes no se limita exclusivamente al momento de llegada, sino que también son inductoras de procesos de continuismo o movilidad y, por tanto, de la integración laboral de las entrevistadas a medio-largo plazo. No obstante, las redes median a partir de las preferencias de las mujeres entrevistadas, las cuales se ven constreñidas y moldeadas en base al resto de ejes analíticos propuestos.

#### 7.1.4.4. Condiciones Familiares

##### A) Estructura del Hogar

La ausencia del núcleo familiar tiempo después de la llegada al país es, sin duda, un gran inductor al continuismo en el régimen interno (tabla 13); especialmente cuando la ausencia de cargas familiares se complementa con la presencia de cargas económicas en el origen, si bien, el compendio de ambas circunstancias solo se observa en la mitad de estos casos, pues hay tres entrevistadas que no tienen cargas familiares de ningún tipo, dos de ellas puesto que carecen tanto de pareja como de hijos. En otro caso, aunque sí se tienen hijos residiendo en el origen, éstos ya son adultos y económicamente independientes. Aquéllas que dejan al núcleo familiar en el origen, la permanencia en el servicio doméstico, al igual que en el momento de la inserción, sigue obedeciendo a una estrategia de optimización de recursos. No obstante, lo sorprendente en estos casos ha sido observar que el trabajo en este régimen no concluye una vez llegan los hijos y el cónyuge a España, sino que se prolonga hasta tiempo después de la reagrupación.

Pues las tres mujeres que reagrupan a su familia tiempo después de su emigración siguen empleándose como internas hasta varios años después de la llegada de sus hijos/cónyuge.

*Siempre, aunque vivíamos casi frente a frente, pero yo vivía con ella (con la señora a la que cuidaba) y ellos vivían siempre solos, mi marido y mis hijos. Estaba de interna.*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia focalizada en el servicio doméstico.

Este hecho, en principio, contradice el supuesto de que las mujeres una vez reagrupan a sus familias dan el salto hacia modalidades de empleo menos intensivas y más fácilmente conciliables con el cuidado familiar. Sin embargo, son las necesidades económicas las que motivan la permanencia en el régimen interno, por los mayores ingresos netos que éste reporta.

Además, la presencia de hijos más mayores o redes cercanas en las que delegar el cuidado de los hijos más pequeño es una gran ventaja en mujeres que presentan tal situación de urgencia monetaria.

*A los seis meses de estar aquí yo, pues yo le dije a mi hermana que lo traía. Entonces mi hermana volvió a hablar con mi excuñado que, si se quería venir con el niño y le dijo que sí, y lo volvió a traer. Y claro y le explicó que tenía que tener paciencia porque se tenía que hacer cargo del niño, y yo seguí trabajando de interna. Y bueno así fue trajimos al niño, y él estuvo con él, con el niño cuidándolo varios años.*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable. Redes directas (hermana y cuñado).

### **B) Situación Económica Familiar**

Como acabamos de mencionar, en al menos la mitad de estos seis casos que se integran en este tipo de movilidad, la principal razón para permanecer como interna son las necesidades económicas familiares (tabla 13). Aquellas mujeres que tienen que mandar dinero a sus países de origen, ahorrarlo para llevar a cabo el proceso de reagrupación, y mantener a su familia en el destino deciden permanecer como internas durante más tiempo. A su vez, tal vulnerabilidad económica está relacionada con la ausencia de ingresos alternos proporcionados por el cónyuge, aunque también está relacionada con la estructura del propio hogar.

Tanto Isabel (45 años) como Laura (47 años), ambas bolivianas, tienen familias numerosas (de tres hijos o más) y aunque sus maridos consiguen empleo en España, los ingresos de éstos no son suficientes para mantener a un extenso núcleo familiar. Daniella, hondureña de 32 años, solo tiene un hijo, pero es madre soltera por lo que se convierte en el único soporte económico de la familia.

No obstante, tras varios años como internas, todas ellas acaban abandonando el régimen interno, precisamente por la difícil conciliación con la vida familiar.

*(...) Era muy difícil, era muy difícil. Porque ellos siempre estaban solos, y aunque dios sabe que la mayor les cuidaba pues... Pues no es lo mismo, ¿sabe?*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada con hijos residiendo en España (ninguno en edad dependiente). Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica.

Por tanto, si una vez en España las necesidades del hogar requieren una participación completa de los cabezas de familia, y si se cuenta con redes sobre las que delegar el cuidado de los hijos más pequeños, se produce un continuismo laboral provocado, a su vez, por la mediación de otra serie de factores, como el escaso capital humano o la ausencia de redes en otros sectores de actividad.

Mujeres con escaso capital humano y con exiguas redes sociales, con agudas necesidades económicas, o aquellas que tardan varios años en adquirir la regularidad administrativa, son las entrevistadas que permanecen un mayor número de años trabajando como internas. La prescindibilidad del estatus administrativo regular, de requerimientos formativos y el balance económico positivo ante los menores costes de alojamiento y manutención, suelen configurar esta modalidad de empleo, sino la más preferible, al menos la más asequible.

Tabla 13. Principales características de las mujeres que continúan en el régimen interno (antes de 2008)

| Entrevistada   | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (Y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos alternos |
|----------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>Julieta</b> | C.B.                   | Irregular        | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
| <b>Camila</b>  | C.B.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
| <b>Daniela</b> | C.B.                   | Irregular        | Fam. D.            | No                             | España                        | No                |
| <b>Isabel</b>  | C.B.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Laura</b>   | C.B.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Teresa</b>  | C.M.                   | Regular          | Am/Con.            | No                             | Origen                        | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Am/Con. = amigos o conocidos; Nat. = nativos

## 7.2. Itinerarios de Movilidad desde el Régimen Externo

Aunque a menudo el trabajo en régimen externo suele describirse como la secuencia posterior al trabajo en el régimen interno, ya comprobamos que algunas entrevistadas también acceden al mercado laboral a través de esta modalidad de trabajo. Por lo que el régimen externo se constituye no solo en una puerta de acceso al mercado de trabajo, sino también un trampolín para desarrollar una carrera profesional en España. Hay que subrayar, no obstante, que el hecho de contar con menos casos entre las insertas como externas antes de la crisis (6 casos) también limita la captación de procesos y circunstancias comunes que ayuden a explicar las distintas trayectorias de movilidad de estas mujeres.

Las mujeres insertas a través del régimen externo son, en general, un perfil de entrevistadas menos vulnerable que aquellas incorporadas como internas. Su regularidad administrativa y su mayor capacidad para movilizar recursos a través de redes sociales (primarias en la mayoría de los casos) las acarrea una menor presión en el proceso de integración económica. Esta menor responsabilidad económica deviene de la ausencia de cargas económicas familiares, o de la presencia del cónyuge en España, quien asume el rol de principal proveedor económico.

De nuevo, la categorización de los itinerarios laborales parte desde el régimen de inserción de las entrevistadas hacia la modalidad de empleo más importante (en cuanto extensión temporal) en la carrera profesional de cada una de estas mujeres. Los itinerarios de movilidad detectados en este grupo de entrevistadas han sido: 1) de externa hacia ocupaciones fuera del ámbito doméstico; 2) de externa hacia fuera del mercado de trabajo, por desempleo continuado o de larga duración, o por inactividad; 3) continuismo en el régimen externo; 4) finalmente, el tránsito de externa hacia el trabajo como empleada doméstica interna. De nuevo, el análisis de las trayectorias abarcará hasta el estallido de la crisis.

Entre este grupo de mujeres hay una entrevistada, Patricia, colombiana de 31 años, cuya trayectoria refleja dos líneas de movilidad diferentes, dada la frecuencia con la que alterna empleos como externa y otros fuera del ámbito doméstico. Este es el motivo por el que figura en dos procesos de movilidad diferentes.



### 7.2.1. Movilidad hacia otras Ocupaciones

Siguiendo con el itinerario o trayectoria de movilidad “tipo” descrita en la literatura es esperable que aquellas mujeres que consiguen evitar el régimen interno tengan también mayores facilidades para dar el salto hacia otras ocupaciones fuera del ámbito doméstico; pues, a menudo, el régimen externo es tomada como una transición más o menos rápida hacia puestos fuera del nicho doméstico (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; García-Sainz et al., 2011).

Del conjunto de entrevistadas que se incorporan al mercado de trabajo en España como empleadas domésticas externas antes de 2008, solo hay dos mujeres que consiguen dar el salto a ocupaciones fuera del empleo en los hogares (tabla 14). Valeria, boliviana de 38 años, después de pasar varios años trabajando en el régimen externo por horas, combinando dos empleos, una vez termina el doctorado (principal razón por la que migra a España) y consigue homologar el resto de sus estudios (en odontología), pasa un tiempo trabajando en distintas clínicas dentales. No obstante, la entrevistada expresa un gran descontento con estos empleos, pues trabajando como asalariada en el área de odontología solo obtiene empleos reduciendo su categoría profesional en el sector y, por ende, devaluando sus condiciones de empleo y sueldo ". Por lo tanto, prefiere trabajar en el ámbito doméstico que en el sector de la odontología en las condiciones que comentamos.

Lo más interesante del proceso de movilidad de la entrevistada es el tiempo y motivo por el que consigue abandonar (al menos temporalmente) el servicio doméstico. El reconocimiento administrativo de las credenciales educativas obtenidas en su proceso de formación, tanto en el país de origen, Bolivia, como en España, es el punto de inflexión por el que esta mujer decide reorientar su carrera profesional. De hecho, podríamos cuestionarnos si las escasas observaciones de líneas de carreras hacia actividades u ocupaciones propias del sector primario son producto de la dificultad de las entrevistadas por homologar sus credenciales educativas

*Saco la homologación, tenía el título ya, empiezo a buscar trabajo y ¡no había de odontóloga! A no ser que pusiera yo mi consulta, que costaba uf... Es un lío, no es fácil poner una consulta. Me salía a 12000,*

*no tenía dinero entonces a buscar trabajo. Me dieron en Vitaldent de sustitución, por dos meses. Luego estuve en una consulta con un odontólogo, pero estaba de ayudante de odontología. Pero no era de odontóloga, aunque él sabía que lo era y hacía el trabajo de odontóloga. Me pagaban 400, o 500 entonces dije que no. Para que me paguen 500 por ocho horas de lo mío y me esté yo matando dije que no. Y, bueno, al final he seguido trabajando en casas.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo doméstico.

Bien es cierto que el no contar con cargas familiares económicas y de cuidado, también facilitó tal tránsito ocupacional, tránsito al que no pudieron optar otras entrevistadas muy cualificadas, dada las mayores responsabilidades familiares, fundamentalmente económicas, pues el proceso de homologación educativa aparte de ser un trámite largo también supone un desembolso al que muchos de los hogares de las entrevistas no pueden hacer frente.

Por otra parte, el mal fin que tuvo el intento de homologación de sus credenciales también podría deberse a la falta de experiencia profesional y, también a la carencia de redes sociales en dichos espacios laborales. El no haber ejercido nunca su profesión, y el carecer de redes sociales ubicadas en el estrato primario del mercado de trabajo también puede haber sido un obstáculo en la obtención de un empleo acorde a su formación y expectativas. Sin embargo, también podría argumentarse que la incidencia de las redes sociales sobre los procesos de integración y movilidad laboral es menor es aquellas actividades donde se requiere un alto nivel de cualificación frente a las más descualificadas (Campbell et al., 1986; De Miguel y Tranmer, 2010; Kanas et al., 2011).

El caso de la otra entrevistada, colombiana de 31 años es igualmente llamativo, dada la frecuente alternancia de trabajos dentro del sector doméstico en régimen externo y trabajos fuera del sector. La particularidad de este caso obedece fundamentalmente a la condición de ésta de madre soltera. A pesar de que llega regular (a través de una contratación en el origen), y con un proyecto migratorio orientado a la promoción económica y laboral, poco después de su aterrizaje en España queda embarazada, circunstancia que, tal y como ella misma afirma, le acarrea una seria merma de sus oportunidades laborales. Este hecho le obliga a reorientar su proyecto migratorio a la

subsistencia del núcleo familiar; priorizando los trabajos que le permitan conciliar el cuidado a su hija, frente aquellos mejor pagados o con mayor estatus.

*A partir de que tuve a mi hija casi siempre de empleada de hogar, más que nada por las horas. (...) mira yo no aceptaría esos trabajos y me dedicaría a hacer cursos, a formarme, aunque yo me he formado un poco, lo que he podido aquí en España. Pero... te digo que yo no lo aceptaría. Si no es por hija yo no lo acepto (el trabajo como empleada doméstica).*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional en actividades secundarias. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

La ausencia del padre del hijo en todos los aspectos posibles, y la carencia de redes directas que pudieran atender al cuidado del pequeño, han conducido la trayectoria de la entrevistada hacia trabajos por horas o a jornadas parciales tanto dentro como fuera del nicho doméstico. Se trata de un itinerario laboral altamente inestable y discontinuo desarrollado en base a fuertes constricciones familiares, y a expensas de la regularidad administrativa, cualificación y proyecto migratorio.

Junto con la elevada rotación ocupacional destaca también la alta movilidad geográfica, con el mismo fin: encontrar trabajos que pudiera compatibilizar con el cuidado de su hija, pero que le permitieran, al mismo tiempo, obtener unas ganancias suficientes para mantener al núcleo familiar, propósito muy complicado que no en pocas ocasiones ha fracasado, llegando en varios momentos a depender de los servicios sociales para mantener a su hijo.

*Sí, sí, sí. He tenido apoyo, no mucho, pero algo. La asistente me ha apoyado mucho... ellos me han dado mucho de la mano.*

**Patricia, 31 años, Colombia.**

Por tanto, se trata de mujeres jóvenes, con proyecto de mejora profesional, y originalmente sin cargas familiares, aquéllas que dan el salto hacia otras ocupaciones desde el régimen externo. Si bien, lejos de encontrar empleos acordes a sus expectativas

y formación, acaban obteniendo puestos igualmente precarios, y de escaso valor social. Es decir, aun habiendo experimentado movilidad hacia otras formas de empleo, ésta no puede interpretarse en ningún caso como un síntoma de éxito o movilidad vertical. Las tempranas cargas familiares en un caso, la falta de experiencia y redes en el otro, parecen los principales responsables de esta falta de correspondencia entre expectativas y realidad.

Tabla 14. Principales características de las mujeres que transitan desde el régimen externo hacia ocupaciones no domésticas (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (Y lugar de residencia) | Hijos menores (y lugar de residencia) | Ingresos alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Patricia     | C.M.                   | Regular          | Am/Con.            | No                             | España                                | No                |
| Valeria      | C.A.                   | Regular          | Am/Con.            | No                             | No                                    | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media

**Tipo de Red:** Am/Con. = amigos o conocidos

### 7.2.2. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo

Entre las entrevistadas incorporadas al mercado de trabajo a través del régimen externo solo se ha observado un caso en el que previamente a 2008 se transitara hacia la inactividad (véase tabla 15). Este caso se corresponde con el perfil de una mujer boliviana de 35 años, altamente cualificada, casada y con hijos pequeños, cuyo proyecto migratorio se fundamenta en razones familiares, pues su marido se encontraba cursando estudios de postgrado en España. A pesar de su alta cualificación (estudios universitarios de postgrado) prematuramente se inserta al servicio doméstico para contribuir a la economía familiar, aunque también alega que la ley de extranjería la impedía trabajar legalmente, puesto que llega al país en la condición de acompañante de estudiante.

Tras permanecer nueve meses como externa cuidando a una persona mayor, abandona el mercado de trabajo al quedarse embarazada. Durante el embarazo y los primeros meses de maternidad decide no trabajar para ocuparse íntegramente del cuidado de sus hijos

pequeños. Durante ese periodo -de aproximadamente año y medio- es su marido quién se encarga del mantenimiento económico de la familia.

*Justamente después de esto (de que falleciera la primera persona para la que trabajó en España), yo había quedado embarazada de mi segundo bebé. Entonces, no decidí buscar ningún trabajo hasta que yo saliera de dar a luz y el bebé esté un poco fuerte. (...) Luego ya, a los siete meses, el niño ya tenía una guardería donde quedar y empecé a buscar un trabajo que sea por horitas, para no estar la mamá muy lejos de mi hijo (...).*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos pequeños. Alta cualificación, pero experiencia focalizada en el empleo doméstico.

Es llamativo que la entrevistada, después de un tiempo y tras cambiar su estatus jurídico, aun decida seguir empleándose como trabajadora doméstica, dada no solo la ya mencionada alta cualificación, sino también por la extensión y composición de su círculo social. Consideramos que el hecho de que su marido se empleara en puestos altamente cualificados, integrados por nativos, podría facilitarle el empleo en otros sectores más acordes a su formación, partiendo del supuesto impacto positivo que un entorno social integrado por personas cualificadas y nativas induce sobre los procesos de integración laboral de la población inmigrante (Alder y Kwon, 2002; Moran, 2005; De Miguel y Tranmer, 2010; Kanas et al., 2011). Si bien, la entrevistada no llega a España con un objetivo económico, ni tampoco laboral. También debemos tener en cuenta que la entrevistada no llega a España con un objetivo económico o laboral, sino siguiendo a su marido para reagruparse. Por ello, la trayectoria de esta mujer transcurre siempre en paralelo a las necesidades y requerimientos familiares a pesar de su alto capital humano.

*Ahora le salió la nacionalidad (a su marido). El 9 de diciembre ya tiene que estar sacando su DNI. Entonces estamos orando ahora, la familia estamos orando, agradeciendo a Dios porque ya todos tenemos todo. Estamos en regla con este país y, si tenemos que partir, donde él tenga un contrato de trabajo, qué sé yo dónde, partiremos. Ya mis hijos, si quieren estudiar, volverán aquí.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos pequeños residiendo en España. Alta cualificación, pero experiencia focalizada en el servicio doméstico.

Tabla 15. Principales características de la mujer que transita desde el régimen externo a la inactividad (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (Y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Jacqueline   | C.A.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Nat. = Nativos

### 7.2.3. Falta de Movilidad/Continuismo en el Régimen Externo

En este itinerario de movilidad vamos a considerar el relato de aquellas mujeres que manifiestan haber trabajado en el servicio doméstico en régimen externo desde su inserción hasta, al menos, el estallido de la crisis (2008). Al igual que en los casos anteriores, tampoco podemos hablar de trayectorias invariables y estáticas, pues todas ellas presentan en algún momento leves cambios ocupacionales, aunque son coyunturas breves que siempre acaban desembocado en retornos al régimen externo.

De las seis mujeres de nuestra muestra que inicialmente se insertan como externas antes de la crisis, tres de ellas no experimentan movilidad hacia otro tipo de actividades u ocupaciones (véase tabla 16). Aunque sí se produce una alta rotación o movilidad horizontal por la que, aunque no se modifique el régimen de trabajo, sí lo hacen las condiciones de éste.

#### 7.2.3.1. El Valor del Capital Humano

##### A) Nivel de Cualificación y Experiencia Laboral

De estas tres entrevistadas, solo una de ellas tiene un bajo nivel de cualificación, con tan solo los estudios básicos completados. Hay otra mujer con estudios secundarios

postobligatorios, y otra con estudios universitarios. Referente a la trayectoria profesional, en dos casos sí se había trabajado previamente a la llegada a España. No obstante, la misma entrevistada que presenta un bajo nivel educativo, tampoco tiene experiencia profesional previa, habiéndose dedicado al trabajo doméstico y familiar no remunerado.

*No trabajaba, era mi marido nomás el que trabajaba (en Bolivia). Aquí es que he venido a trabajar en casas.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada con siete hijos, cuatro de ellos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia focalizada en sectores secundarios.

A pesar de la relativa alta cualificación y experiencia en dos de estos tres casos, la falta de homologación de los títulos académicos y la falta de experiencia fuera del ámbito doméstico, suponen un serio obstáculo para experimentar movilidad ascendente, dado que no otorga valor a las habilidades adquiridas en el origen (Chiswick y Miller, 2009); generando, a su vez, unas expectativas laborales reservadas en los nichos de trabajo inmigrantes.

*(...) Para darle trabajo a una inmigrante, primero, tiene que ver si los españoles lo quieren ¿me entiendes? Aunque yo tengo mi nacionalidad española no dejo de ser inmigrante ¿me entiendes?, no soy nativa... Entonces por eso me hice el curso de cocina. Digo bueno, mira, es una opción porque ahí tienes contrato de trabajo, derecho a paro, luego ya tienes un régimen de sueldo; un ayudante de cocina cobra tanto...*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

## **B) Dominio del idioma**

El desconocimiento de la lengua no tiene relación con la permanencia o atrape en el régimen externo dado que la totalidad de estas entrevistadas proceden de América Latina y tienen el castellano como su lengua materna.

### **7.2.3.2. Condiciones Migratorias: Estatus Administrativo**

Todas las entrevistadas de este grupo llegan a España de manera documentada. En dos de estos tres casos a través de procesos de reagrupación familiar. No es el estatus administrativo, por tanto, la condición que explica esta falta o ausencia de movilidad desde el régimen externo. Otros factores, más allá del estatus jurídico, son los que están interfiriendo en la falta de movilidad de estas entrevistadas.

### **7.2.3.3. Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes Sociales**

A pesar de que también para este grupo de entrevistadas las redes se configuran en los principales medios de búsqueda y provisión de empleo, nuevamente, su papel es menos destacable en los procesos de continuismo. Podría pensarse que las entrevistadas que desarrollan la mayor parte de su trayectoria profesional en la misma modalidad de empleo son aquellas que tienen redes menos extensas, menos directas, o compuestas en su mayoría por compatriotas y población extranjera. Sin embargo, no siempre se cumplen estos supuestos.

En los tres casos observados las redes presentan una sustantiva diversidad ocupacional, más allá del empleo en los hogares; realidad inversa a la observada en las redes de las entrevistadas que permanecieron en el régimen interno, por ejemplo, pues, aunque es cierto que estas redes se emplean en actividades igualmente secundarias, su localización es bastante heterogénea.

Sin embargo, hay un elemento relacionado con las redes que sí tiene impacto directo sobre el tipo de participación laboral de estas mujeres: la presencia del núcleo familiar en España. Las cargas de cuidado son la principal condición del continuismo laboral en los relatos de estas entrevistadas, ya que la presencia de hijos pequeños, unido a la falta de soportes sociales en los que delegar el cuidado de éstos, es uno de los principales motivos por los que estas mujeres prefieren permanecer en el régimen externo aun sacrificando opciones laborales más deseables.

*Te decía que eso, no he querido yo trabajar como interna por eso, por los niños y por el hogar, porque hay que hacer las cosas también. Hay que conciliar la vida laboral y la familiar*



**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

*A partir de que tuve a mi hija casi siempre de empleada de hogar, más que nada por las horas. Por eso no he podido salir adelante, porque siempre por horas, por horas, por horas... y sabes es pan para hoy y hambre para mañana.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

#### **7.2.3.4. Condiciones Familiares**

##### **A) Estructura del Hogar**

En los tres casos analizados aquí la presencia de hijos pequeños es la principal razón para continuar en el régimen externo, puesto que las tres mujeres presentan responsabilidades de cuidado desde el momento de la inserción, por lo que prematuramente ven constreñidos sus itinerarios laborales. Esta inserción en el régimen externo, en aras de una mejor manutención de los hijos se produce asumiendo, en muchos casos, el sacrificio del alto capital humano, de la trayectoria profesional e, incluso, de la regularidad administrativa.

La flexibilidad horaria y la posibilidad de combinar empleos por horas, a media jornada, en días alternos o consecutivos, y de forma continua o discontinua, facilita la conciliación familiar de aquéllas con hijos pequeños y con dificultad para delegar sus responsabilidades de cuidado. No obstante, en palabras de las propias entrevistadas más que una gran ventaja, el régimen externo, a menudo, aparece como la única alternativa, pues las mujeres con hijos pequeños son muy conscientes de las importantes limitaciones laborales que le suponen tener cargas de cuidados. Estas limitaciones son especialmente importantes cuando se plantea el abandono del servicio doméstico y el salto hacia otras ocupaciones.

*Lo llevaba fatal porque me tocaba que desperdiciar muchos trabajos, me salían bastantes trabajos, en hostelería, en un sitio, en el otro... pero no podía porque no tenía quien me la cuidara (se refiere a su hija). Y si tenía quien me la cuidara como ahora, por ejemplo, ahora ya es más grandecita, pero...pero me iban a cobrar más de lo que hubiera ganado (risa). No me compensa, ¿sabes?*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

## **B) Situación Económica Familiar**

Destacamos que, en estos tres casos de continuismo en el régimen externo, la presencia de cargas de cuidados va ligada a la responsabilidad de sustento económico que, si bien no siempre recae de manera exclusiva sobre ellas, es otro de los motivos que las induce a trabajar en el servicio doméstico. No obstante, las dificultades económicas no van a condicionar tanto la permanencia o el continuismo en el régimen externo, como sí la intensidad de la participación laboral. Quienes pertenecen a hogares económicamente vulnerables (dos de estos tres casos) presentan una participación intensiva, cuya estrategia habitualmente pasa por combinar varios empleos por horas a lo largo de la semana, en un horario compatible con el cuidado familiar. Si bien, tal vulnerabilidad no siempre deviene de unas condiciones familiares homogéneas. En un caso, nos encontramos a una entrevistada que, aun teniendo a su marido trabajando en España y ejerciendo de principal sustentador económico, sus ingresos no llegan a satisfacer las necesidades del hogar, dada la extensión del núcleo familiar (siete hijos). En otro caso, la condición de madre soltera conlleva que las responsabilidades monetarias del hogar recaigan exclusivamente sobre los hombros de esta entrevistada, sin contar con otra fuente de ingresos. En sendos casos, se hará todo lo posible por, sin descuidar las responsabilidades de cuidado, intensificar la dedicación laboral.

Tan solo una de ellas presenta una situación económica más holgada, por lo que se orienta hacia puestos con jornadas más breves y más fácilmente compatibles con el cuidado familiar. En este caso, el por entonces marido de la entrevistada ejercía de principal sustentador económico de la familia. Este caso ejemplifica como la participación laboral de las entrevistadas es limitada si la principal fuente de ingresos la constituye el empleo

del varón y no el suyo, aun habiendo gozado de un rol económico mucho más activo en sus países de origen.

*Siempre trabajé en empresas, me acuerdo que trabajé en fábrica de pantalones, luego trabajé vendiendo productos de belleza, medicina..., productos de medicina natural. Luego tenía mi propio negocio de vender ropa, medicina natural, productos de belleza, tenía un negocio. Y luego mi marido emigró para acá, que tenía en nuestro país un negocio de... electrodomésticos y así. Y nada al venir él, vine para acá.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen. Llega a través de un proceso de reagrupación familiar.

Por tanto, cuando nos referimos a mujeres con hijos en edades dependientes, sin redes suficientemente extensas o cercanas como para contribuir al cuidado de sus hijos, y con responsabilidades monetarias, las entrevistadas supeditan su trayectoria y participación laboral al apremio y demandas familiares. Esta dinámica se da con independencia de su nivel de cualificación o experiencia. El continuismo en el régimen externo obedece, por tanto, a la facilidad de conciliar empleo y cuidado familiar.

Tabla 16. Principales características de las mujeres que continúan trabajando en el régimen externo (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Patricia     | C.M.                   | Regular          | Am/Con.            | No                             | España                        | No                |
| Sofía        | C.A.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |
| Amelia       | C.B.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Am/Con = amigos o conocidos

#### 7.2.4. Movilidad hacia el Régimen Interno

Este sería el itinerario de movilidad más imprevisto en las diferentes trayectorias consideradas (antes de la crisis), por la devaluación laboral que acarrea tras una inserción que, de por sí, suele depreciar el estatus socio-laboral de las entrevistadas. Constituye, además, una trayectoria inversa a la comúnmente descrita en la literatura sobre inserción y movilidad femenina migrante, pues reflejaría una ruta de movilidad descendente incluso en momentos posteriores a la inserción laboral; esta dinámica es poco reflejada en los estudios sobre migración y mercado de trabajo, si bien, en nuestro estudio solo encontramos un caso que refleje este tipo de itinerario antes de la crisis (véase tabla 17).

Dasha, rumana de 29 años, llega a España en el año 2005 por mediación de su hermana, quién se encontraba viviendo y trabajando en el país. El primer trabajo que obtiene, también a través de su hermana, es como trabajadora doméstica por horas por tres meses. Una vez termina el bachillerato (en 2007) regresa a España a trabajar en la misma casa de familia donde se emplea por primera vez. Sin embargo, esta vez como interna. Desde entonces, la entrevistada ha trabajado como empleada doméstica, sobre todo en régimen interno.

Al ser una mujer joven, sin hijos ni responsabilidades familiares, documentada y con estudios secundarios postobligatorios, no es un perfil que encaje con las características de

las trabajadoras domésticas internas que hemos examinado hasta el momento, sin embargo, hay dos razones que explican este tipo de trayectoria. Primero, el motivo económico. El mayor balance monetario en términos brutos en el régimen interno, y el ahorro significativo de los costes de manutención suponen una ventaja para la entrevistada, cuyo proyecto migratorio es ahorrar para poder costearse sus estudios de enfermería.

*(...) Al estar de interna puedes ahorrar más porque no tienes que pagar alquiler, no tienes que pagar comida, pero sí es un desgaste físico y psíquico, ¿no? Desgasta mucho... Porque no tienes libre, no puedes salir con tus amigos, no tienes vida, porque estás encerrada 24 con 24. Mientras al estar por horas tienes los fines de semana libres, pero te desgasta más físicamente porque tienes varios trabajos o se te pide que en un número de horas hagas muchas cosas.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera, sin hijos. cualificación secundaria postobligatoria. Entrada regular, y proyecto migratorio orientado a la promoción educativa y laboral.

Segundo, el hecho de carecer de redes primarias (a excepción de su hermana quién de igual forma se empleaba como interna) también puede ser un aliciente para permanecer en esta modalidad de trabajo, pues cuando se carece de familia o vínculos directos en el país receptor, la valoración de la vida familiar, el espacio propio y el tiempo libre es menor que cuando se tienen lazos próximos (Solé-Puig, 1994; Martínez-Buján, 2010). La entrevistada en algún momento también aduce la cuestión del idioma. Es consciente que para estudiar y trabajar en otras actividades es necesario un buen dominio de la lengua receptora. Por ello, utiliza el tiempo que está trabajando como interna para estudiar castellano y ahorrar para pagarse la carrera que quiere estudiar. Es la promoción social (a través de la inversión en educación), junto con la escasez de redes sociales, la principal razón del tránsito del régimen externo al interno.

*Bueno así también puedes practicar y aprenderlo mejor (el castellano). (...) Sí, trabajar para poder ahorrar y estudiar lo que me gustaría. La carrera de enfermería.*

**Dasha, 29 años, Rumania.**

Tabla 17. Principales Características de la entrevistada que transita desde el régimen interno al externo (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Dasha        | C.M.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.M.= Cualificación media

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Nat. = nativos

### 7.3. Itinerarios de Movilidad desde Actividades no Domésticas

Aunque la inserción laboral a través de actividades no domésticas antes de 2008 solo se corresponde con cuatro de los treinta y cuatro casos de nuestra muestra, merece la pena hacer un seguimiento del itinerario de estas mujeres y de las condiciones que posteriormente las empujarán a ingresar en el servicio doméstico.

A priori, podría pensarse que el desempeño laboral en los años siguientes ha seguido una proyección más ascendente en comparación con aquellas entrevistadas insertas a través del servicio doméstico, pues, aunque la inserción no doméstica también implicara irregularidad en algunos casos, y precariedad en la mayoría, las opciones de promoción son mayores que dentro del sector doméstico. Esta facilidad en la movilidad es simplemente por una organización del trabajo que permite el ascenso entre diferentes categorías profesionales, algo de los que carece el empleo en los hogares (Solé-Puig et al., 2007, 2009).

Además, basándonos en lo que afirman investigaciones al respecto, los procesos de contra movilidad de la población inmigrante, más allá de las primeras etapas de inserción, suelen corresponderse con coyunturas económicas recesivas (Chiswick y Miller, 2009; Castels, 2011) por las que no solo no experimentarían movilidad ascendente, sino que, además, serían susceptibles a padecer procesos de retroceso, tanto en la escala y categoría profesional como en las condiciones de empleo y sueldo, además del mayor riesgo de pérdida de empleo. Sin embargo, entre el colectivo femenino migrante, los lapsos de desempleo, inactividad, y movilidad descendente son más frecuentes a lo largo de toda su trayectoria, incluso años después de su llegada al país de destino (Martínez-Veiga, 1999; Reyneri y Fullin, 2011; Fernández-Macías et al., 2015).

En esta mayor complejidad de los itinerarios femeninos encajan las siguientes trayectorias de movilidad detectadas en nuestra muestra, las cuales lejos de seguir una progresión ascendente, están más ligadas a procesos de continuismo y contramovilidad. Los itinerarios detectados han sido los siguientes: 1) desde actividades no domésticas hacia la desocupación, tanto por inactividad como por desempleo (dos casos); 2) continuismo en actividades no domésticas (otros dos casos). Antes de la crisis ninguna de estas mujeres se incorpora al servicio doméstico.

### 7.3.1. Movilidad hacia la Inactividad o el Desempleo

Solo una de estas cuatro mujeres (tabla 18) transita desde actividades no domésticas hacia la desocupación, en su caso por desempleo involuntario.

La experiencia de esta mujer se corresponde con Carolina, boliviana de 44 años. La entrevistada llega a España junto con sus hijos en el año 2007 a través de un proceso de reagrupación. El primer trabajo que obtiene, en una lavandería, lo consigue a través de Cáritas, y permanece en el mismo durante tres años. Una vez finaliza el contrato, la entrevista afirman haber estado un amplio periodo en desempleo, aunque no especifica la duración exacta.

La principal razón que justificaría este periodo de desempleo es la dificultad de conciliar el cuidado familiar con el empleo remunerado. La tenencia de hijos en edades dependientes es su principal obstáculo para desarrollar una carrera laboral estable y continua, incluso dentro del servicio doméstico. La propia entrevistada alega que su disponibilidad para el trabajo remunerado se reservaba en horario nocturno, cuando no era necesario atender a sus hijos.

*(...) De ahí conseguí un trabajo de noche porque de día no podía. De día estuve mucho tiempo sin trabajar porque me complicaban mis hijos.  
(...) Bueno no sé si obstáculo... pero he tenido difícil el trabajo sí. por un tiempo fue muy difícil.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos. Baja Cualificación y experiencia. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.

Si bien, junto con la situación familiar, también hay otras razones que pueden explicar tal prolongación del desempleo. Primero, su escaso capital humano, en tanto cualificación y experiencia, pues ésta solo contaba con estudios primarios, y su experiencia laboral, pese a ser amplia, se había desarrollado en ocupaciones de escasa cualificación. En Bolivia (su país de origen) había trabajado como empleada doméstica y en Argentina (país al que emigró antes de venir a España) como ayudante de costura. Es decir, su experiencia no es capitalizable en España, dado que los conocimientos y habilidades adquiridas no tienen valor añadido fuera del empleo doméstico.



Un segundo elemento es su exigua red social, pues a excepción de su marido, tampoco cuenta con un entorno social extenso o directo en España que le facilitaran el acceso laboral. Prueba de ello es su inserción laboral a través de la mediación de instituciones sociales, circunstancia muy poco habitual entre migrantes que cuentan con redes, incluso de segundo orden.

La trayectoria laboral de esta entrevistada manifiesta un itinerario completamente modelado por su frágil perfil familiar, social y profesional.

Tabla 18. Principales características de la mujer que desde ocupaciones no domésticas transita hacia el desempleo (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red Social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Carolina     | C.B.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa

### 7.3.2. Continuismo en Actividades no Domésticas

El otro itinerario de movilidad observado entre las inicialmente insertas fuera del ámbito doméstico es aquel que se despliega fuera del empleo en los hogares, al menos hasta el estallido de la crisis económica y se corresponde con la experiencia de tres entrevistadas (véase tabla 19). Es decir, son mujeres cuyas carreras se han focalizado fuera del nicho doméstico, pero en puestos igualmente descalificados, de bajo estatus e inestables.

Pese a compartir la misma dinámica de movilidad, también hay que señalar algunas discrepancias de sus itinerarios referente a la continuidad/discontinuidad de éstos. De este modo, mientras las trayectorias de Marta, portuguesa de 30 años y Tamara, rusa de 43 destacan por su elevada rotación ocupacional, ostentando muchos y diversos empleos a lo largo de su carrera, la trayectoria de Dalia, marroquí de 35, es mucho más estable, permaneciendo durante varios años (hasta el estallido de la crisis) en la misma ocupación

como envasadora de fruta en una fábrica almeriense. Tampoco son mujeres que hayan experimentado una posición ventajosa respecto a aquellas otras entrevistadas empleadas en el servicio en los hogares. pues sus empleos han estado igualmente caracterizados por la irregularidad, temporalidad o los bajos salarios. No obstante, en esta cuestión nos detendremos más adelante.

### 7.3.2.1. El Valor del Capital Humano

#### A) Cualificación y Experiencia

Estas tres entrevistadas también presentan distinto nivel educativo. Dalia, marroquí, tan solo ha concluido estudios básicos. Marta, portuguesa, cuenta con la secundaria obligatoria y Tamara, rusa con la secundaria postobligatoria.

Referente a la experiencia profesional en el origen, solo Sara, portuguesa carece de ella, puesto que llega a España con catorce años. En los otros dos casos sí se habían trabajado previamente, aunque siguiendo diferentes itinerarios. Mientras la mujer marroquí había trabajado en un negocio familiar como ayudante de costura, la entrevistada de origen ruso había trazado una trayectoria más ascendente en ventas y también como costurera.

De la importancia de las expectativas laborales que genera el capital humano más allá de la posibilidad o no de capitalizarlo en España, da cuenta la narrativa de Tamara, rusa, pues ésta en varios momentos de la entrevista admite que nunca hubiera imaginado llegar a España para acabar trabajando en el servicio doméstico. Esta opción se asume debido a la fuerte devaluación ocupacional y social que acarrea para una mujer con estudios medios superiores y experiencia profesional previa.

*(...) Antes de que yo tuviera ese empleo de limpieza de hogar para mí ese tipo de empleo no existía. Yo solo llevo más o menos un año y pico con la limpieza, servicio doméstico, no soy la típica mujer que lleva 10 años en España, y manda dinero para sus hijos... no, no es mi caso*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Casada y con un hijo pequeño a cargo. Cualificación media y experiencia concentrada en actividades no doméstica, pero irregulares. Llega irregular con el propósito de promocionar económica y laboralmente.

#### B) Conocimiento de la Lengua

El escaso dominio del castellano es otro elemento que constituye una importante traba a la movilidad ocupacional de los trabajadores inmigrantes, pues la carencia de habilidades lingüísticas básicas los confina en actividades secundarias, con alta incidencia de trabajadores extranjeros. En este grupo de entrevistadas hay dos mujeres que, al no proceder de países hispanohablantes y al controlar exigentemente el castellano, incluso tiempo después de su llegada a España (algo de lo que da cuenta el transcurso de la entrevista), tienen pocas opciones de experimentar movilidad ascendente, a pesar de su capital humano, situación administrativa o presencia de redes. Esto puede ser uno de los principales motivos por los que ambas permanecen empleadas durante varios años en puestos y actividades semejantes al primer empleo que obtuvieron en el país.

Aunque la otra entrevistada tampoco procede de un país hispanohablante (es originaria de Portugal), su llegada a España de niña le permitió adquirir un control suficiente del idioma antes de acceder al mercado de trabajo, y aunque ello no se ha traducido en una movilidad claramente ascendente, al menos le ha permitido ostentar empleo en diversos sectores de actividad y cambiar de ocupación con facilidad.

El capital humano, por tanto, sí es un elemento con importante incidencia en la falta de movilidad ascendente (que no horizontal) de estas entrevistadas. La escasa cualificación en unos casos, la falta de manejo del castellano en otros, o ambos, incide en la falta de movilidad ascendente (que no horizontal) de estas entrevistadas.

#### **7.3.2.2. Condiciones Migratorias: Estatus Administrativo**

En solo uno de estos tres casos que continúan su trayectoria laboral fuera del ámbito doméstico, el estatus administrativo -irregular- sí parece haber lastrado la trayectoria laboral de la entrevistada. Este hecho se corresponde con la experiencia de Tamara, la mujer rusa de 43 años que llega a España a través de una “agencia” dedicada a enviar chicas desde los países de Europa del Este hacia España, para trabajar en clubs. Durante más de tres años permanece trabajando en los negocios de estos compatriotas rusos, manteniendo igualmente su condición de “sin papeles”. A pesar de su cualificación y experiencia, la prolongación de su irregularidad (hasta que contrae matrimonio con un nativo) la impide acceder a otras ocupaciones más allá de las facilitadas por estas redes.

*No, antes de casarme estaba sin papeles. 3 años, durante 3 años viví sin papeles, ilegal. Y por eso, sí claro, yo tenía que trabajar en los bares de esos socios...*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Por entonces Casada. Cualificación media y experiencia concentrada en actividades secundarias. Llega a España irregular con el propósito de promocionar económica y laboralmente.

Las otras dos mujeres acceden a España de manera regular, a través de procesos de reagrupación familiar, por lo que en estos casos la situación jurídica no supone una traba en su desarrollo profesional.

### **7.3.2.3. Capital Social: Extensión y Cercanía de Redes**

El elemento común, a estas tres mujeres en sus procesos de inserción y movilidad en actividades no domésticas, lo constituyen las redes.

Dalia, marroquí de 37 años, obtuvo su primer empleo -en el cual permaneció 5 años- a través de su marido, quién previamente trabajaba en el mismo sector de actividad. Como ya se ha referido, hasta su casamiento con un nativo, Tamara, rusa de 43 años, permanece más de tres años trabajando en diferentes clubs, propiedad de los compatriotas que le facilitan la llegada a España. Una vez se casa abandona este tipo de trabajos, pero los empleos que va alternando, como costurera y profesora de ruso, también los encuentra por mediación de conocidos de su por entonces pareja.

Marta, portuguesa, consigue un puesto de ayudante de cocina en el mismo bar donde trabajaba su madre, y a partir de entonces ha ido alternando diversos empleos, cuya consecución, tal y como ella misma narra, se producía fundamentalmente a través de amigos y conocidos.

*Mira, yo con la experiencia que tengo, porque he cambiado mucho de sectores, de ámbito de trabajo, lo fundamental es el boca a boca, los amigos. Yo tengo pocos, pero, como también he trabajado en la hostelería, entonces los pocos conocidos que tengo: “Pues oye, que necesito trabajo”.*

**Marta, 30 años, Portugal.** Soltera sin hijos. Baja cualificación, pero gran experiencia laboral en actividades no domésticas.

Por tanto, más allá del momento de la inserción, las redes siguen actuando como canales de búsqueda de empleo

Además, puesto que todas ellas presentan obstáculos para capitalizar sus credenciales educativas o experiencia profesional quedan más supeditadas a la capacidad de su entorno de proporcionarles empleo. Además, por los sectores de actividad, tan solo Sara dispone de redes integradas por nativos, aunque es de suponer que con un perfil sociodemográfico similar al suyo, por lo que tampoco son garantía de promoción laboral.

#### **7.3.2.4. El Impacto de las Condiciones Familiares**

Este eje de análisis parece actuar o incidir de manera divergente entre los casos expuestos fundamentalmente porque la situación familiar de este grupo de entrevistas tampoco es homogénea.

##### **A) Estructura del Hogar**

La ausencia de hijos, en un caso, permitió durante muchos años experimentar una gran movilidad laboral e incluso geográfica tanto dentro como fuera de España. Esto es debido a la ausencia de responsabilidades familiares permitió a esta mujer cambiar de puestos con facilidad cuando, por ejemplo, no le gustaban las condiciones de trabajo o cuando aparecía algún tipo de conflicto con los empleadores (circunstancia que afirma, ha sido habitual).

*Pero contrato, horario, todo, yo dejo que hablen ellos y luego digo si me interesa o no me interesa.*

*Yo he estado en Girona, he estado en Lleida, sin contar lo que he estado en Lyon, de niñera, de dependienta, de camarera, donde se infravalora más es en Salamanca. (...).*

**Marta, 30 años, Portugal.** Soltera sin hijos. Baja cualificación, pero gran experiencia laboral en actividades no domésticas.

Por el contrario, las otras dos entrevistadas llevan años experimentando las constricciones familiares al empleo remunerado. Una, desde su llegada al país, puesto que emigra junto con su hijo mayor. No obstante, durante los primeros años de residencia esto no supuso un problema, dado que la entrevistada contaba con un entorno social cercano (su hermana) en el que delegar el cuidado de su hijo mientras trabajaba. Una vez estalla la crisis, y la entrevistada y su marido pierden el trabajo, deciden mudarse de municipio, perdiendo con ello el soporte de las redes de antaño.

En el otro caso se tardan varios años en conformar un núcleo familiar, pero desde que la entrevistada se casa y tiene a su hijo limita su participación laboral a trabajos por horas como profesora de ruso y ayudante de costura (ambos sin declarar), situación que mantiene hasta su divorcio, ya en época de crisis.

*(...) La verdad, después de casarme no sabía dónde trabajar ni qué hacer. El primer trabajo Fue en Logroño, después del nacimiento del niño en un taller de costura que tuvo una rusa, pero estuve trabajando sin contrato. Unas horas nada más. (...) es que he trabajado todo ilegal. Durante dos años estuve dando clases de ruso, a partir de publicar un anuncio en milanuncios (...).*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Casada y con un hijo pequeño a cargo. Cualificación media y experiencia concentrada en actividades secundarias. Llega irregular con el propósito de promocionar económica y laboralmente.

## **B) Situación Económica del Hogar**

Hasta el estallido de la crisis ninguna de estas entrevistadas presenta una situación de fuerte vulnerabilidad económica. En un caso, porque que se carecía de responsabilidades económicas más allá de garantizar la propia subsistencia. En los otros dos, aun teniendo cargas económicas familiares, también se contaban con ingresos complementarios al propio trabajo, ingresos proporcionados por el trabajo del cónyuge. No obstante, la participación intensiva de una de estas tres mujeres (Dalia, marroquí de 37 años) obedece a una situación de cierto apuro económico, pues ésta, aun con hijos pequeños, se empleaba a jornada completa y, dependiendo de la temporada de recolección, en jornadas que

superaban la diez y doce horas diarias. Otra de ellas mantiene una situación económica aceptable hasta que se divorcia, y tiene que buscar empleo en un contexto de crisis. Antes de casarse, la entrevistada reconoce haber ganado dinero suficiente para vivir bien. La otra entrevistada, pese a estar soltera y carecer de responsabilidades familiares, deja entrever en diferentes momentos de la entrevista haber pasado dificultades económicas, y haber aceptado trabajos (precarios) en base a esta misma mala situación de necesidad.

*En el curso decían: “No, es que hay que aprender a seleccionar los trabajos”. Pero muchas veces cogemos el primero que pillamos. Yo dije: “Claro, es que ellos se aprovechan de eso”. Una persona que necesita pagar un alquiler, tiene hijos, tiene esto, tiene lo otro, necesita pagar sus facturas y pillá lo primero que le venga en mano...*

**Marta, 30 años, Portugal.** Soltera sin hijos. Baja cualificación, pero gran experiencia laboral en actividades no domésticas.

Tabla 19. Principales características de las mujeres que continúan empleadas en actividades no domésticas (antes de 2008)

| Entrevistada | Nivel de Cualificación | Estatus Jurídico | Tipo de Red Social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|--------------|------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Tamara       | C.M.                   | Irregular        | Am/Con.            | No                             | No                            | No                |
| Marta        | C.B.                   | Regular          | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
| Dalia        | C.B.                   | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Am/Con = amigos o conocidos; Nat. = nativos

Referente a las trayectorias de movilidad desarrolladas antes de la crisis por las mujeres entrevistadas, emergen como especialmente relevantes las siguientes cuestiones:

Son trayectorias inestables y, en general, poco estructuradas. Los saltos entre modalidades de empleos, sectores de actividad, desocupación y actividad han sido una constante en el discurso de muchas de estas mujeres, manifestando un itinerario mucho más complejo y versátil de lo inicialmente previsto.

Tampoco la línea secuencial de estas trayectorias se ha correspondido con la trayectoria tipo descrita en la literatura (de interna a externa y de externa hacia fuera del empleo doméstico). Por el contrario, los procesos de continuismo dentro del sector han sido un fenómeno reiterado. La mayor parte de las mujeres inicialmente insertas como empleadas domésticas desarrollan sus trayectorias laborales dentro del nicho doméstico, aunque puedan experimentar frecuentes cambios de empleo.

La movilidad ocupacional de las entrevistadas sigue una dinámica horizontal, manifestándose una elevada rotación ocupacional, siendo mucho menos frecuentes líneas de carrera de signo ascendente o vertical. No es que estas mujeres no experimenten ningún tipo de progreso ocupacional desde su inserción en España, de hecho, sí lo suelen hacer, pero tales mejoras se orientan a la obtención de puestos en condiciones laborales más deseables en detrimento de su rango profesional. Incluso, aquellas que consiguen salir del servicio doméstico, tampoco adquieren un mayor estatus ocupacional. En estos casos, la promoción laboral no va ligada al estatus que pueden llegar a conseguir en la sociedad de destino como trabajadoras.

En prácticamente la totalidad de entrevistadas la promoción laboral se orienta a conseguir un contrato, incrementos salariales o jornadas más compatibles con la vida familiar y el ocio. Son estas razones las que impulsan los procesos de movilidad ocupacional, y en algunos casos también de movilidad geográfica, pero no la obtención de un puesto adecuado al capital humano adquirido en el origen, o al proyecto migratorio fundamentado en la promoción laboral o personal.

Si bien, no todas las entrevistadas experimentan el mismo grado de movilidad o continuismo. Aquellas con mayor capital humano, o con redes sociales más extensas, y sin cargas familiares (normalmente las más jóvenes), son quienes desarrollan itinerarios más progresivos, siendo las que llegan a salir del sector doméstico (aunque nunca de forma irreversible). Por el contrario, aquellas otras con escaso capital humano, en una situación prolongada de irregularidad, o quienes tienen responsabilidades familiares, suelen desarrollar carreras más lineales o estáticas.

Aunque todos los ejes analíticos considerados intervienen en la modelación de las trayectorias laborales de las entrevistadas, se han manifestado como factores especialmente relevantes en la modelación de estas trayectorias las condiciones familiares



en dos sentidos: 1) la tenencia de hijos en edades dependientes residiendo en España deprime la disposición de las entrevistadas al trabajo remunerado, concentrando su desempeño laboral en puestos por horas o a jornadas parciales, fundamentalmente en el régimen externo; 2) instiga las salidas del mercado de trabajo, los saltos de régimen o modalidad de empleo y la mayor dificultad de encontrar un nuevo trabajo tras el fin de una relación laboral.

Las responsabilidades económicas favorecen la intensificación del rol económico de las entrevistadas, pero, y al mismo tiempo, también se favorecen los procesos de continuismo en actividades secundarias, a pesar de la descualificación que éstas suponen, ya que en estos puestos la alta demanda de trabajadoras extranjeras facilita la consecución de trabajo, garantizando también unos mínimos recursos económicos al final de mes.

Ya que la mayoría de entrevistadas cuenta con cargas familiares, sus trayectorias laborales se configuran como una estrategia familiar cuyo desarrollo depende del balance entre necesidades de cuidado, necesidades económicas y disposición al empleo; condiciones que, a su vez, están determinadas por la presencia de hijos pequeños, por el reparto de los roles familiares y por el soporte de las redes sociales. Las trayectorias laborales se configuran en clave familiar con independencia del estatus jurídico, proyecto migratorio y capital humano.

## **7.4. Evolución en las Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas**

En este apartado analizaremos las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, tanto internas como externas cuya trayectoria se ha desarrollado en alguna de las dos modalidades de trabajo doméstico. No obstante, analizaremos estas mismas condiciones hasta el estallido de la crisis.

Para dicho examen tomaremos las experiencias de las entrevistadas que, bien en una u otra modalidad de trabajo doméstico, han alternado al menos dos empleos en el mismo tipo de régimen. Aquellas otras entrevistadas cuya trayectoria ha transcurrido fuera del empleo doméstico o en él, pero ya una vez iniciada la crisis, no serán tenidas en cuenta en esta sección, puesto que es probable que la crisis haya alterado las condiciones de empleo con independencia del perfil socioeconómico y familiar de estas trabajadoras.

Como ya comprobamos en el apartado de la inserción, las condiciones de trabajo (las malas condiciones de trabajo) solían ser una causa frecuente de una prematura ruptura de la relación contractual entre las entrevistadas y sus empleadores. No obstante, también puede suceder que, siendo escasas las expectativas de trabajo fuera del servicio doméstico, estas trabajadoras enfoquen sus esperanzas en mejorar sus condiciones de trabajo, al menos, hasta la crisis.

Al final de cada una de las dos secciones que componen este apartado se expondrá una tabla con las condiciones de trabajo del último antes del estallido de la crisis. Puesto que la información con la que contamos es menos detallada frente a la información de las condiciones del primer trabajo, no se expondrá la duración en este último empleo precrisis. Esta decisión ha sido tomada porque en la mayoría de los casos no sabemos con exactitud la duración del mismo.

El resto de condiciones examinadas son las mismas que el apartado sobre la inserción laboral en España: relación contractual, salario, jornadas de trabajo y relación con los empleadores/dependientes.

### **7.4.1. Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas Internas**

En este apartado vamos a analizar la evolución de las condiciones de trabajo de las entrevistadas cuya trayectoria discurre dentro del régimen interno (véase tabla 20). Aparentemente el régimen interno es la modalidad de trabajo doméstico menos deseable y precario, puesto que suele formar parte de las primeras etapas laborales de las mujeres inmigrantes en España. También suele apuntarse que, una vez las trabajadoras internas aspiran a mejorar sus condiciones de trabajo, deciden dar el salto a la modalidad de externa o fuera del empleo en los hogares, dando por sentado que la proyección de mejora en este tipo de modalidad de trabajo es remota. Si bien, es igualmente improbable que las entrevistadas cuya trayectoria se desarrolla fundamentalmente en el régimen interno hayan mantenido a lo largo de su itinerario las mismas condiciones de trabajo. Aunque tales cambios no acarren en ningún caso una mejora del estatus o categoría profesional, vale la pena examinar en qué grado se producen y sobre todo qué dinámica los causa, puesto que tales transformaciones están estrechamente vinculadas con las condiciones de vida de las entrevistadas y con su integración socioeconómica en España.

Los casos estudiados para elaborar el presente análisis devienen de la experiencia de diez entrevistadas cuya trayectoria, antes de la crisis, transcurre en buena medida en el régimen interno, aunque previa o posteriormente hayan podido dar el salto a otras ocupaciones o modalidades de trabajo.

#### **7.4.1.1. Relación Contractual**

Puesto que la mayor parte de este grupo de entrevistadas acceden al país de manera irregular, la relación contractual no se formaliza hasta pasado un tiempo. Aquellas que permanecen en el país de forma irregular presentan serios obstáculos para acceder a empleos con contrato, más aún en el régimen interno con una alta incidencia de la economía sumergida. La situación administrativa es la principal condición para exigir o buscar puestos que ofrezcan seguridad contractual. Ahora bien, esto no significa que una vez las entrevistadas adquieren los papeles ya no vuelven a ostentar empleos sin contrato, más al contrario, es una realidad frecuente entre quienes presentan acuciantes necesidades

económicas. Teniendo en cuenta que la formalización de un contrato acarrea mayores costes a los empleadores, esto suele revertir en una reducción del salario percibido.

*Bueno... es que a veces es más ventajoso no tener uno. No porque si te hacen contrato entonces te lo descuentan de tu paga, éste... lo del seguro te lo descuenta y, al final, te pagan menos y ya no es que paguen mucho (se ríe).*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia focalizada en el servicio doméstico.

Aunque el capital humano no parece incidir de manera directa en la tenencia o carencia de una relación contractual, sí determina la capacidad de negociación de las entrevistadas. Aquéllas mejor formadas o con más experiencia tienen más capacidad para negociar sus condiciones de trabajo, entre las que la tenencia de contrato es una cuestión obligada. También las redes, sobre todo si están compuestas por nativos -antiguos empleadores, familias conocidas de estos mismos empleadores- y redes cercanas, en caso de despido o abandono del puesto, proveen de nuevos en empleo de forma rápida y normalmente en condiciones de seguridad.

*(...) Dios cuidó de mí, y el mismo día que salía del pueblo donde había trabajo para venir a salamanca, la señora con la que había trabajado cuidando a los niños me dijo que me necesitaba otra vez. Me llamó y me dijo que si el lunes quería empezar.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera, sin hijos. cualificación secundaria postobligatoria. Entrada regular, y proyecto migratorio orientado a la promoción educativa y laboral.

Otra de las regularidades observadas se relaciona con el tipo de tareas a realizar que figuran en los contratos y las desempeñadas en realidad. La mayoría de estas mujeres, a lo largo de su trayectoria, son contratadas para cuidar y atender a personas mayores dependientes, si bien, también acaban desempeñando tareas domésticas: limpieza, cocina, plancha y recados en general, sin que dichas tareas figuren en la relación contractual.

Esta divergencia entre las tareas realizadas y lo acordado inicialmente con los empleadores supone un problema ya que distorsiona el verdadero objetivo de la relación laboral, y equipara las tareas de cuidado a dependientes con las relacionadas comúnmente con las tareas domésticas; denigrando la figura de cuidadora al considerar a los cuidados una parte más del trabajo doméstico, aunque las responsabilidades asumidas en tales tareas sean mucho mayores (Martínez-Buján, 2010, 2014).

#### **7.4.1.2. Evolución Salarial**

Así como la seguridad contractual era un elemento que devenía una vez estas mujeres adquirían la regularidad administrativa, la evolución salarial ha seguido un patrón mucho más dispar.

En líneas muy generales, hasta el estallido de la crisis, se observa un aumento salarial de las entrevistadas con cada cambio de empleo. Si bien, dicho aumento ha oscilado notablemente de unas mujeres a otras, desde aquellas cuyo salario, aunque con progresión ascendente, se ha mantenido por debajo de la media salarial a lo largo de toda su trayectoria, con sueldos inferiores a los 500€, hasta aquellas otras que han llegado a obtener una remuneración muy por encima del salario medio del sector, en algún caso por encima de los 1400€.

Aunque la regulación administrativa suele suponer un punto de inflexión en la obtención de un salario mayor, su relevancia, más que en la remuneración, se enfoca en la formalidad contractual.

Una de las condiciones que se ha revelado como importante entre quienes reciben mayor salario ha sido tener muchos años de experiencia acumulada como empleadas domésticas internas en España. Así como la cualificación, y no en pocas veces la situación administrativa, no son tenidas en cuenta por los empleadores a la hora de contratar a una candidata, la experiencia proporciona una serie de conocimientos y habilidades que sí son valorados por los empleadores. Por ello, el salario también suele ir aumentando a medida que se adquiere una mayor experiencia dentro del sector. Por ejemplo, algunas pasaron de recibir inicialmente un salario de 600€ a los 800€ trabajando para la misma casa de familia; otras comenzaron trabajando por un salario de apenas 600€ y en la actualidad

perciben 870€. Hay algún caso en el que la remuneración actual es superior a los 1400 euros.

Los cambios de modalidad o sector de trabajo, los periodos de inactividad o desempleo o la poca experiencia como internas, deprime a la baja los salarios de este grupo de mujeres.

No obstante, no todas las entrevistadas han experimentado la misma progresión salarial. Algunas nunca han superado los 500-600€ mensuales, y otras incluso han experimentado una evolución decreciente, incluso antes de la crisis. Si bien, en estos casos, la irregularidad administrativa, y la poca extensión/densidad de las redes sociales, favorecen el acceso a puesto en peores condiciones.

Las entrevistadas que obtienen empleos por medio de familiares y amigos cercanos (incluyendo antiguos empleadores) son quienes obtienen mejores condiciones, con sueldos por encima de los 1000€. Por el contrario, aquellas otras que acceden a nuevos trabajos a través de instituciones sociales como Cáritas y Cruz Roja, y/o por medio de algún conocido, son quienes perciben menores salarios a lo largo de su trayectoria, normalmente por debajo de los 800€.

Una mala situación económica familiar también suele conllevar planteamientos más conservadores ante el empleo y, por ende, la recepción de salarios más bajos. Esta situación sucede porque estas mujeres no pueden correr el riesgo de quedarse sin ingresos, aceptarán los primeros empleos a los que puedan acceder, aunque las condiciones de éstos suelen ser precarias.

#### **7.4.1.3. Jornadas de Trabajo**

Obtener jornadas laborales con mejor adecuación a los tiempos de ocio y descanso (por tanto, más reducidas) ha sido, sin lugar a duda, una de las mayores manifestaciones de empoderamiento entre las entrevistadas. Por lo general, los primeros empleos en el régimen interno se caracterizan por largas y extensas jornadas de trabajo, cuya duración de forma frecuente se extendía más allá de las 60 horas semanales, con jornadas de descanso de apenas 2 horas días, sin días libres ni vacaciones.

La experiencia en el sector define un itinerario hacia trabajos con jornadas menos extensas, que les otorgan mayor disponibilidad para el ocio, para atender las necesidades familiares e incluso para la búsqueda de otros empleos:

*Desde Vitigudino (el trabajo anterior) Solo iba por las noches a dormir con ella. Iba a dormir con ella y el día lo tenía libre para poder buscar otro trabajo o atender en la casa. Después de ese he tenido otros trabajos temporales de tres meses.*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos residiendo en España. Baja cualificación y experiencia focalizada en el servicio doméstico.

*(...) Ya después me salí porque me salió otra oportunidad de que me iban a pagar 700 euros, iba a tener más horas libres, me iban a dar los fines de semana, entonces me salí.*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.

*Pues el contrato éste es que estoy como interna, pero voy 4 horas por la mañana y dos por la tarde. Ahora entro a las 7 hasta las 9, hasta que la dejo a ella en la cama. Le doy su cena, le doy todo, pero la dejo en la cama. Pero eso sí, de domingo a domingo y festivos y todo. A mí me lo plantearon y dijeron piénsalo, yo lo miré y no me pareció mal, voy a mi casa a dormir, salgo a las 2 de la tarde y tengo hasta las 7 libre, entro a las 10 de la mañana que me da tiempo a levantarme más pronto o más tarde...*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin cargas familiares. Cualificación media y amplia experiencia. Redes secundarias.

La capacidad para negociar las jornadas de trabajo vuelve estar supeditada, primero, al estatus jurídico, pero también al capital social de las entrevistadas y a su experiencia dentro del sector.

Las redes juegan un rol importante puesto que median en la obtención de trabajos con mejores condiciones. Además, cuando las condiciones de trabajo no satisfacen a las entrevistadas, o se producen conflictos y disputas en el entorno de trabajo, el disponer de una sólida y extensa red facilita el tránsito hacia nuevos empleos. Por tanto, el disponer de un mayor capital social es también una condición definitoria de la capacidad de negociación y empoderamiento de las entrevistadas.

Aquellas mujeres con familia residiendo en España y que aún hoy se emplean en el régimen interno, intentan conseguir jornadas de descanso de al menos 24 horas seguidas

para poder estar con su familia e hijos al menos un día a la semana. Es esta difícil encrucijada la que provoca que alguna solo pueda emplearse de interna en jornadas nocturnas, o que abandone esta modalidad de trabajo, tal y como apreciamos en otros grupos.

*(...) sábado por la tarde y domingo me lo daban para estar con el niño. Pero yo no pasaba apenas con él entonces, claro, me salí de interna y me quedé con el de fin de semana.*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.

#### **7.4.1.4. Relación con los Empleadores**

La relación que se establece entre las entrevistadas y los receptores de cuidados y su entorno familiar es una circunstancia de gran relevancia en la evolución de las condiciones de empleo de estas mujeres. Dada la particular organización del trabajo doméstico en el interior de los hogares, y debido también al ordenamiento jurídico de esta actividad, la influencia del trato y la relación personal entre trabajadoras y empleadores/receptores de cuidados adquiere una dimensión mucho más relevante que en cualquier otra actividad (Milkman et al., 1998; Parreñas, 2001; Sarti, 2006; Ahonen et al., 2009; Martínez-Buján, 2010, 2014). En esta investigación, tal influencia se ha observado en dos sentidos. Por un lado, tal y como ya sucedía en el momento de la inserción, una relación de afecto y cariño suele proveer de mejores condiciones laborales, ya que los dependientes/empleadores velan más por el bienestar de su empleada. Por ello, suelen garantizarle la seguridad contractual, incrementar el salario, flexibilizar sus jornadas de trabajo, y vacaciones durante el mes de verano, etc. Por otro lado, y como agradecimiento, las entrevistadas también se implican más en la atención y el cuidado a los dependientes y a su entorno, excediéndose, por ejemplo, en las tareas inicialmente asignadas, y cuando es necesario, alargando sus jornadas de trabajo.

Esta relación laboral, erigida sobre la afectividad y el mutuo cuidado entre sujetos socialmente vulnerables, se deriva de la reconfiguración del servicio doméstico como una



actividad más enfocada al cuidado de personas dependientes que al ejercicio de tareas estrictamente domésticas (Yeates, 2009; Martínez-Buján, 2010).

*Es como que fuera mi madre. Mira, como yo nunca había trabajado de empleada doméstica, para mí fue como decir: “Yo a esta señora la quiero atender como que fuese mi madre”. Entonces yo la atendía con mucho amor, pero yo sufría mucho al verla ahí en la cama.*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.

Unas buenas condiciones de empleo y sueldo también repercuten en la duración de la relación laboral, extendiéndose ésta hasta el fallecimiento de la/s personas cuidadas, o hasta que la entrevistada decide terminar tal relación por reagrupación familiar, cambio de ocupación etc.

No obstante, un relato no poco frecuente viene referido al distinto tipo de relación gestada con cada una de las partes implicadas en la relación laboral. De esta forma las mujeres inmigrantes suelen tener una buena y cercana relación con los dependientes o receptores de cuidados, pero una mala o distante relación con su entorno familiar, quienes suelen ejercer también de empleadores. En estos casos, sobre todo si el entorno familiar está ausente de la cotidianidad de los dependientes, los primeros suelen aparecer como la figura de autoridad, y ejercen un férreo control sobre el desempeño laboral de las entrevistadas. En estos casos, la relación laboral se configura sobre la concepción tradicional y profundamente servil del empleo en los hogares, erigiéndose sobre fuertes asimetrías de poder entre los que destaca el origen y la clase (Chang, 2000; Parreñas, 2001; Browne y Misra, 2003; Killey et al., 2010).

*Entonces la señora que yo cuidaba tenía una nieta (...) y quería como estar siempre pues...ya tú sabes, dando órdenes que no le correspondían. Porque si tú estás en tu trabajando cumpliendo, al contrario que estás cumpliendo más que cuando entraste, pues ella quería como exigir, exigir. (...) Cuando la madre me llamaba, porque la madre era muy buena gente, la madre de la chica, “que mira que me voy de vacaciones, ¿tú puedes quedarte este fin de semana?”, me lo*

*decía con paciencia; y yo escuchaba a la chica que decía “! pero mamá no es si ella quiere mamá, ¿es que ella tiene que hacerlo!*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada con hijos residiendo en España (ninguno en edad dependiente). Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica.

Es común en el discurso de estas mujeres definir a sus empleadores, actuales o antiguos, y a la familia de éstos como proveedores de nuevos empleos, una vez estas mujeres necesitan encontrar un nuevo trabajo. Ahora bien, tal condición, nuevamente, queda supeditada al tipo de relación gestada entre la entrevistada y la familia empleadora.

No obstante, uno de los hallazgos más relevantes respecto a las condiciones de trabajo de este colectivo ha sido la frecuente y reiterada narración de episodios de abuso y/o maltrato por parte tanto de la familia, como de los receptores de cuidados. Aunque estas situaciones no suelen ser una constante en la carrera laboral de las entrevistadas, ha sido una experiencia común a la inmensa mayoría de ellas. A mayor ahondamiento, se podrían diferenciar el abuso laboral, cuyo fin es la explotación del trabajo de las entrevistadas, del maltrato o agresión, que no tiene mayor fin que el sometimiento y la humillación a la trabajadora.

El abuso laboral, más habitual, es una circunstancia frecuentemente narrada en las primeras etapas de residencia en España, pues los empleadores (sea la familia o los propios dependientes) aprovechan la situación de desamparo de muchas mujeres en su propio beneficio. Exigir la realización de tareas para las que no fueron contratadas, reducir al mínimo las jornadas de descanso y ocio, prolongar la irregularidad contractual, y trabajar más horas de las acordadas, son las principales situaciones en las que se manifiesta una situación de abuso y explotación en el régimen interno.

*Mi hermana me decía “esta familia te lleva mucho, estás atendiendo cinco personas y no debe ser así, hija. No te dejes explotar”, me decía. Me dijo que era para su mamá (al iniciar el trabajo) y ya son cinco personas a las que cuido (...).*

**Julieta 59 años, Ecuador.** Divorciada y sin hijos. Escasa cualificación y experiencia poco capitalizable.

*Le gustaba mucho mandar ya que trabajó muchos años en el ejército en los tiempos de Franco, y le gustaba que todo el mundo le diese la atención a él. No entendía que todo el mundo necesitamos un respiro, aunque sea de unos minutos. Pero él no, toda la atención tenía que ser para él, y cuando no pasaba eso, entre comillas, empezaba a patalear como un niño.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera, sin hijos. cualificación secundaria postobligatoria. Entrada regular, y proyecto migratorio orientado a la promoción educativa y laboral.

Las descalificaciones e insultos, la denostación del trabajo realizado, el acoso sexual, e incluso las agresiones físicas, definen una relación profundamente asimétrica cuyo fin es el sometimiento de la trabajadora a la arbitraria voluntad de los empleadores. No obstante, tales episodios han sido menos frecuentes que las narraciones sobre abusos laborales. Empero, cabría hacer una importante apreciación concerniente a las agresiones físicas, pues en todos los casos en los que se describían tales hechos, se hablaba de una agresión por parte de los receptores de cuidados -no del entorno familiar-, y siempre refiriéndose a personas que padecían una grave enfermedad degenerativa, fundamentalmente alzhéimer. Es por ello que este tipo de agresiones pueden ser consideradas violencia percibida, en tanto el sujeto agresor no tiene plena conciencia de a quién dirige su agresividad y porqué. Además, el fin no es denigrar a la empleada, tal y como sucede con las agresiones verbales, o con el acoso sexual.

*Él me dijo: “Mira, yo te voy a dar 1000 euros, acuéstate conmigo”. “Don Juan —le dije—, ¿usted me ha visto a mí cara de puta? Yo cara de puta no tengo. Mire, don Juan, las cosas son claras”. Le enseñé mi tarjeta: “Aquí dice, yo soy trabajadora de hogar. Aquí no dice trabajadora sexual, porque si dice trabajadora sexual, yo te hago el trabajo. Seamos claros, sea claro, no engañe”*

**Camila, 42 años, Honduras.** Soltera sin hijos. Escasa cualificación y experiencia.

A medida que las entrevistadas ganan experiencia en el sector y regularizan su situación jurídica, se vuelven menos susceptibles a padecer cualquier situación de abuso o agresión.

No obstante, un bajo de capital humano, exiguas redes sociales, y/o una apurada situación monetaria, generan una mayor vulnerabilidad socioeconómica que puede acabar derivando en situaciones de abuso y maltrato sostenidas a lo largo del tiempo.

*Con ella he trabajado cuatro años y dos meses y el resto me salí porque ya no la podía aguantar. (...) Era una persona terrible de carácter. Ella me ofendía mucho. Mucho me ofendía. Era ciega ella, pero ella era la de ganar siempre, siempre. ¿Dónde vas a ir tú? ¿Quién te va a pagar lo que yo te pago?”, me decía. Y yo le decía: “¿Sabes qué, Teresina? No me importa que me paguen menos, pero que me traten mejor. Tú me tratas muy mal”, le decía.*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada con hijos residiendo en España (ninguno en edad dependiente). Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica.

Por tanto, la relación entre dependientes/empleadores y trabajadoras no se debe entender únicamente en base a un conflicto latente de intereses antagónicos -aunque esta lógica se siga manteniendo-, sino también como una relación ambivalente entre sujetos socialmente vulnerables (García-Sainz, et al., 2013) con potenciales e importantes beneficios a las partes implicadas.

Observamos una generalizada progresión en las condiciones de trabajo de este grupo de empleadas, progresión orientada, sobre todo, al logro de una relación contractual de carácter formal, y en la obtención de mayor remuneración. Las mujeres entrevistadas intentan eludir con el transcurso del tiempo aquellos empleos informales, mal pagados o con jornadas de trabajo muy extensas. No obstante, dicha progresión varía notablemente de unos casos a otros en función del umbral de aceptabilidad de las condiciones de empleo, la experiencia dentro del sector y de la capacidad de entorno de proveer de nuevos empleos.

Tabla 20. Condiciones de trabajo de las ocupadas como internas (antes de 2008)

| Entrevistada     | Modalidad    | Contrato de Trabajo | Salario (mes) | Jornadas de Trabajo   | Relación con los Empleadores                    |
|------------------|--------------|---------------------|---------------|-----------------------|---|
| <b>Helena</b>    | T.D.         | No                  | 500 €         | Lunes-Domingo         | /   |
| <b>Irina</b>     | T.D.         | No                  | 640 €         | Lunes-Domingo         | Muy buena                                       |
| <b>Julieta</b>   | T.D. y Cuid. | No                  | 600 €         | Lunes-Domingo         | Buena   |
| <b>Camila</b>    | T.D. y Cuid. | Sí                  | /             | Lunes-Domingo         | /   |
| <b>Fátima</b>    | T.D. y Cuid. | No                  | /             | Lunes-Domingo         | Maltrato percibido                              |
| <b>Nicole</b>    | T.D. y Cuid. | No                  | 1.000 €       | Lunes-Domingo         | Fría y distante                                 |
| <b>Isabel</b>    | T.D. y Cuid. | Sí                  | 1.300 €       | Lunes-Domingo         | Maltrato percibido                              |
| <b>Luna</b>      | T.D. y Cuid. | No                  | 660 €         | Lunes-Sábado<br>Tarde | Buena con los dependientes. Mala con la familia |
| <b>Daniella</b>  | T.D. y Cuid. | No                  | 600 €         | Lunes-Domingo         | Agobio  |
| <b>Clara</b>     | T.D. y Cuid. | Sí                  | 830 €         | Lunes-Sábado          | Agobio  |
| <b>Adriana</b>   | T.D.         | No                  | /             | Lunes-Sábado          | /   |
| <b>Adriana</b>   | T.D. y Cuid. | No                  | /             | /                     | Muy buena                                       |
| <b>Laura</b>     | T.D. y Cuid. | No                  | 1.300 €       | Lunes-Domingo         | Maltrato percibido                              |
| <b>Norma</b>     | T.D. y Cuid. | No                  | 600 €         | Lunes-Sábado          | Mala  |
| <b>Esperanza</b> | Cuid. Niñ.   | No                  | 450 €         | Lunes-Domingo         | Agobio  |
| <b>Dasha</b>     | T.D. y Cuid. | No                  | /             | Lunes-Sábado          | Buena   |
| <b>Teresa</b>    | Cuid.        | Sí                  | 700 €         | Lunes-Domingo         | Buena   |

**Modalidad:** T.D. = trabajo doméstico; T.D. y Cuid. = trabajo doméstico y cuidados; Cuid. = cuidados; Cuid. Niñ. = cuidado de niños

## 7.4.2. Condiciones de Trabajo de las Empleadas Domésticas Externas

Al contrario de lo que sucedía con el régimen interno, el externo es una modalidad de empleo más ecléctico en las condiciones de empleo y sueldo, fundamentalmente porque concede un mayor grado de versatilidad en la concertación de jornadas, horarios, tareas, y servicios de distinta índole. Es de esperar, por tanto, encontrar una evolución más dispar en las condiciones de estas trabajadoras.

Para la elaboración de este análisis hemos tomado las experiencias de aquellas entrevistadas que, previamente a 2008, habían alternado al menos dos empleos consecutivos como externas, con independencia de la modalidad de inserción (tabla 21).

### 7.4.2.1. Relación Contractual

Uno de los patrones observados en este grupo de mujeres ha sido que, al menos hasta el estallido de la crisis, las entrevistadas alternaban mayoritariamente empleos con contrato (tabla 21). Además, y esto es una notoria diferencia respecto a las internas, acceden a empleos con contrato poco tiempo después de su inserción, pues todas llegan al país de manera documentada.

Si bien, la mayor inestabilidad de esta modalidad de trabajo también genera que ocasionalmente se produzcan retrocesos en las condiciones de empleo de las entrevistadas, que suelen traducirse en retorno a la irregularidad contractual o bajos salarios.

*No, sin contrato. Porque eran pocos días, porque ella me lo montó a sí, y con su carita me dijo “es que son pocos días, es que vienen mis padres, pues no vale la pena...”. Sabiendo cómo está el régimen yo le dije “mira, vale. Lo voy a hacer”.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

Una práctica, más extendida en el régimen externo -fundamentalmente por horas- que en el interno, es dar la opción a la entrevistada de un contrato de trabajo a cambio de una rebaja salarial destinada a costear su alta en la seguridad social. Tal y como sucedía con algunas internas, cuando las necesidades económicas son muy agudas es habitual que

estas mujeres renuncien a un contrato a cambio de mayor sueldo. De hecho, la combinación de dos o más empleos, y al menos uno de ellos sin contrato, ha sido otra de las constantes en la trayectoria de estas mujeres.

*Lo mismo de limpieza, o por la noche ya... eso ya a partir del tercer o cuarto año... sí a partir del tercero de compañía por las noches. (...) No, no, como por entonces no exigían tanto contratar, o muchos como ahora, no quieren hacer contrato pues vamos... (...) la señora se enfadaba porque decía que estaba contratada con ella y decía “claro, ¿y si te pasa algo?”, pero vamos a ver le decía “con usted tengo 8 horas, luego ya es lo mío.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas.

*Sí, sí, tenía contrato, trabajaba 8 horas por el día y a media jornada con otra empresa...pero con la crisis... (...) No contrato solo en uno.*

**Helena, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación y experiencia.

Cuando la situación económica es mala y experimentan serian dificultades para llegar a fin de mes, también pueden decidir prescindir de contrato (al menos en un empleo) para acceder a ayudas sociales que no percibirían si declarasen tener uno o varios trabajos remunerados.

*Sí, sí. Complicado, pero...vamos la asistenta y cosas así me han dado mucho la mano... sí, sí, sí. De Cruz Roja he tenido apoyo, no mucho, pero algo...*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

A pesar del relativo alto capital humano de las entrevistadas y de una generalizada situación de regularidad jurídica, la complementariedad de trabajos regulares y sin

contrato ha sido una constante más habitual de lo inicialmente esperado. No obstante, esta circunstancia hay que entenderla como consecuencia de las dificultades de estas mujeres por obtener ingresos suficientes con los que mantener a sus familias, incluso trabajando.

#### 7.4.2.2. Evolución Salarial

Al igual que sucedía con las internas, a medida que este grupo de entrevistadas adquiere más experiencia y en el sector, accede a empleos con mayor salario por hora. Estos salarios, aunque lejos de ser uniformes, suelen rondar entre los 8 y los 10€ la hora (tabla 21), aunque la cuantía recibida al final de mes depende de las horas trabajadas.

De nuevo, es la experiencia acumulada en el sector uno de los elementos que más influye en la obtención de empleos con mejores condiciones. La experiencia, más que la cualificación o situación jurídica, revierte en un mejor rendimiento de las habilidades adquiridas, y, por consiguiente, incrementa la capacidad de negociación de las entrevistadas.

*(...) En ese lapso, siempre a mí no me gustaba ir... siempre buscaba lo mejor... no iba por muy poco. Y en esa cuestión, sí hay algunos que quieren abusar, pero bueno, en principio sí hubiera ido por menos precio. Pero, después, cuando ya me ido preparando más, ya no me he dejado. No me he dejado, la experiencia es lo que me ha hecho... aunque ahora solo vaya unas horas, pero me las pagan bien...*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada con un hijo residiendo en España. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descualificadas.

Aunque una extensa red social facilita la movilidad ocupacional, redes más extensas no siempre son sinónimos de mejores condiciones en el trabajo. Cuanto menos cercana o directa sea la red que provee de empleo a estas mujeres, menor será el esfuerzo de conseguir a éstas empleos en buenas condiciones de trabajo.

*Es que yo la mayoría del tiempo he trabajado por ETT's y te llaman "mira hoy porque ha faltado alguien vete y haces la suplencia, vete a*



*tal...”, y así se maneja. Y aquí en Salamanca empecé a sí, luego por conocidos y amigos. Por eso no he podido salir adelante, porque siempre por horas, por horas, por horas... y sabes es pan para hoy y hambre para mañana.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente

Una apurada situación económica, también revierte en posturas más conservadoras respecto a la obtención de empleos con una mejor retribución salarial, pues se prioriza la ganancia inmediata y la seguridad de tener unos ingresos fijos al final de mes, frente a una mejor perspectiva futura.

#### **7.4.2.3. Jornadas de Trabajo**

La inestabilidad y mutabilidad de las jornadas y ritmos de trabajo es, sin lugar a duda, el rasgo más característico del régimen externo. En el relato de las entrevistadas podemos encontrar desde trabajos de pocas horas al día, hasta jornadas de 40 horas semanales; jornadas continuas y en días consecutivos, y empleos cuyo horario es discontinuo en días alternos; trabajos entre semana, en fin de semana, jornadas diurnas, nocturnas, situaciones de pluriempleo etc. Es frecuente, además, que estas diversas circunstancias se vayan combinando a lo largo de la trayectoria laboral. No obstante, a medida que estas mujeres van adquiriendo más experiencia van saltando hacia empleos con jornadas más adaptadas a los ritmos y necesidades familiares.

*A la mayor a las 8:00 ó 9:00 la dejaba en la guardería y a las 10:00 entraba al trabajo. De las 10 hasta las 16:00 o las 16:05 que iba a recogerla a la guardería, y de ahí a las 20:00 tenía que volver otra vez donde el señor, entonces me la llevaba, algunas veces sí me la llevaba.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Casada con un hijo residiendo en España. Formación profesional superior, pero experiencia concentrada en actividades descalificadas.

La ductilidad de las jornadas de trabajo y descanso, también, están relacionadas con los canales de obtención de empleo y, por consiguiente, con las redes sociales de las entrevistadas. Nuevamente, las mujeres que obtienen un empleo a través de redes cercanas, de confianza o integradas por nativos (antiguos empleadores, sobre todo) acceden a puestos más compatibles con la conciliación familiar.

Otra posibilidad que ofrece el régimen externo para las mujeres con hijos es buscar empleos discontinuos (a jornada parcial o por horas), precisamente para facilitar la conciliación laboral y familiar. De hecho, son las mujeres con mayores cargas de cuidado (y normalmente con menos redes) aquéllas que con mayor frecuencia ostentan empleos a jornadas por horas o parciales y de manera discontinua.

*(...) Cuando ya el niño tenía siete, ocho, nueve meses, me salió otro trabajo, pero solamente de lunes a jueves, porque viernes lo tenía ocupado. Era también de limpieza, tres horitas, y al mes me pagaban 400 euros. Luego encontré otro trabajo (...), los viernes desde las doce hasta las dos de la tarde. Para en las mañanas mientras mi hijo está en la guardería, y en la tarde yo poder estar con mi familia. Y ayudé a una abuelita los viernes de doce a dos haciéndole compras y limpiándole su piso.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos pequeños. Alta cualificación, pero experiencia focalizada en el empleo doméstico.

El encontrarse en una situación económica apurada también conduce a buscar fórmulas de empleo poco ortodoxas con el fin de maximizar los ingresos. En el régimen externo el pluriempleo es una de las estrategias más comunes.

*(...) Estuve con ello (con un trabajo) ...casi dos años. Éste lo combinaba con el otro trabajo que tenía de cuidar a una señora que tenía Alzheimer. A este señor yo lo paseaba por la mañana y lo iba a dejar a un sitio que me pedían. Luego ya en la tarde, media tarde, cuidaba a una señora que tenía alzhéimer. Y después que dejaba a la señora, en la tardecita noche, llevaba al señor a jugar a las cartas; lo dejaba ahí y luego iba a recogerlo ya para la hora de la cena.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen.

*Luego cuando salí de interna tenía más trabajos, casi trabajaba las 24 horas... Lo mismo de limpieza; ya a partir del tercer año o así de compañía por las noches. (...)*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas.

Entre aquellas mujeres cuyo rol dentro del hogar es fundamentalmente el de cuidadoras, sus objetivos se focalizan en la obtención de jornadas compatibles con la demanda de cuidados. Dichas demandas tampoco son estáticas, ya que van mutando con el tiempo, por ejemplo, cuando nace un nuevo hijo. Estas mujeres centran su progresión ocupacional en la mejor conciliación de su vida laboral y familiar, en detrimento de mejoras salariales, o la promoción profesional.

Por el contrario, mujeres en una apurada situación económica, que son o han de ejercer de principales agentes económicas, buscan ante todo la optimización de recursos. En este caso, la progresión en las ganancias suele acarrear posturas más conservadoras, o modelos de participación poco comunes como el pluriempleo, sacrificando la seguridad contractual y mayores jornadas de descanso y ocio.

#### **7.4.2.4. Relación con los Empleadores**

Como ya pudimos observar, una relación de afecto y cariño entre las entrevistadas y los empleadores/dependientes provee de unas mejores condiciones laborales a las empleadas, incluso en cuestiones que exceden la dinámica laboral.

*No he cambiado porque, la verdad, he encontrado aquí unas personas muy buenas que me ayudaron, aparte de aprender, que me alojaron en su casa, me hicieron los papeles. Y, claro en un año yo ya me fui de vacaciones, teniendo papeles yo me pude ir a ver a mis hijos. (...) La*

*verdad, estoy muy agradecida con esta familia porque aparte de que me ayudaron, ayudaron a mi marido a conseguir trabajo, luego en la temporada cuando decidimos traer a los niños, también nos ayudaron.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos residiendo en España. Estudios universitarios y amplia experiencia laboral en actividades muy dispares, aunque poco cualificadas.

Esta relación de reciprocidad también conlleva beneficios para la parte contratante, en tanto las empleadas se implican minuciosamente en el cuidado y atención a los dependientes, llegando a exceder de sus tareas y jornadas de trabajo si ello repercute en el bienestar del anciano.

*Yo estoy allí lo que haga falta, para todo. Porque por más decaída que tú estés, tú nunca puedes hacerle saber que tú estás mal porque es que ella tira de ti y tú también tienes que tirar de ella. La relación de verdad es buena porque eso; si fuera una relación mala, tal vez el trabajo fuera más pesado. Pero así no tengo quejas.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Casada y con hijos pequeños. Alta cualificación, pero experiencia focalizada en el empleo doméstico.

A su vez, las relaciones de afecto y cariño devienen en una relación contractual más extensa que suele concluir cuando el dependiente fallece. Si bien, la diferencia más importante respecto a las internas es la tolerancia ante situaciones de abuso, explotación y maltrato.

El mayor capital humano de este grupo de entrevistadas, y su mayor densidad y proximidad con las redes establecidas en España, ayudan a evitar tales circunstancias, ya que un umbral de aceptabilidad más elevado, y la extensión de mayores canales de búsqueda de empleo, contribuyen a sortear aquellos puestos en condiciones fuertemente serviles, en los que son frecuentes situaciones de abuso y maltrato. Ahora bien, esto no significa que ninguna de ellas haya vivido tales experiencias, de hecho, también ha sido una narrativa común, pero los casos que han tenido lugar se localizan al inicio de la trayectoria en España, y suelen extenderse por un corto periodo de tiempo, hasta que las entrevistadas encuentran un nuevo empleo.

*(...) Ni en el contrato figuraba que era cuidadora, ni a mí se me dijo que iba a cuidar a nadie. Yo iba a hacer los quehaceres de la casa y comida. En principio no empecé con comida, pero después me añadieron la comida. Luego la señora también me la añadieron, ¿por qué?, porque “! ¡Ay venme a buscar a mi madre a la casa! Que está malita para que no venga sola”; luego cuando estaba en casa “! ¡Ay que tiene un dolor en las piernas!, si le pudieras dar un masajito...” Me la fueron ahí... (Se ríe) Me la fueron introduciendo poco a poco. (...) Hay personas que casi no te quieren dar las horas que te corresponden de descanso. Y luego sé de muchas que te contratan para cuidar al abuelo y luego que si viene el nieto, la nieta... y luego tienes que cocinarle a los que llegan, plancharle, lavarle, todo.*

**Sofía, 45 años, República Dominicana.** Casada y con hijos residiendo en España. Alta cualificación y amplia experiencia profesional en su país de origen.

*¡Eres una muerta de hambre! Me insultaba y todo. “! que mira que no quiere ganarse el dinero! ¡voy a conseguir a otra chica !”. Siempre me amenazaba con que iba a conseguir a otra chica, y yo así me iba al baño a llorar. (...) También nos llamaba esclavas.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional. Llega de manera documentada con el propósito de promocionar laboralmente.

Por tanto, la progresión en las condiciones de trabajo de aquellas entrevistadas ocupadas en el régimen externo se dirige a la consecución de empleos con jornadas de trabajo más compatibles con el ocio y la vida familiar, algo lógico, dado que la mayoría de ellas tiene al núcleo familiar residiendo en España. En el caso de estas entrevistadas, las que no tienen familia, disponen de un alto capital humano que las disuade de insertarse en modalidades de empleo más intensiva. También se aprecia una evolución positiva en la relación contractual, salario y relación con los empleadores, pero dicha progresión no es lineal, puesto que la participación de la mayoría de estas mujeres está supedita al ciclo de vida familiar, el cual es igualmente pendular e inconstante.

Tabla 21. Condiciones de trabajo de las entrevistadas ocupadas como externas (antes de 2008)

| Entrevistada      | Modalidad    | Contrato | Salario    | Jornadas de Trabajo   | Relación con los Empleadores |
|-------------------|--------------|----------|------------|-----------------------|------------------------------|
| <b>Patricia</b>   | T.D. y Cuid. | Sí-No    | 5-10€/hora | Por Horas             | Abusos y Explotación         |
| <b>Jacqueline</b> | Cuid.        | No       | 400€/mes   | Parcial               | Buena                        |
| <b>Lucía</b>      | Cuid.        | Sí-No    | 500€/mes   | Parcial/Pluriempleo   | Buena                        |
| <b>Irina</b>      | T.D.         | Sí       | 785€/mes   | Completa              | Muy buena                    |
| <b>Valeria</b>    | T.D.         | No       | 850€/mes   | Parcial/Pluriempleo   | Buena                        |
| <b>Nicole</b>     | T.D. y Cuid. | Sí       | 1000€/mes  | Completa              | Muy buena                    |
| <b>Fátima</b>     | T.D. y Cuid. | Sí-No    | Bajo       | Por Horas             | Maltrato percibido           |
| <b>Isabel</b>     | T.D. y Cuid. | /        | /          | Por Horas             | /                            |
| <b>Sofía</b>      | T.D. y Cuid. | Sí-No    | 6€/hora    | Por horas/Pluriempleo | Abusos y Explotación         |
| <b>Amelia</b>     | T.D. y Cuid. | No       | /          | Por Horas             | Buena                        |
| <b>Adriana</b>    | Cuid. Niñ.   | Sí       | /          | Completa              | Buena                        |

**Modalidad:** T.D. = trabajo doméstico; T.D. y Cuid. = trabajo doméstico y cuidados; Cuid. = cuidados; Cuid. Niñ. = cuidado de niño

En general, las condiciones de trabajo, tanto en régimen interno como externo, van mejorando con el paso del tiempo. La regularidad contractual, el incremento salarial, y jornadas de trabajo más cortas, son las principales conquistas ocupacionales de nuestras entrevistadas. Si embargo, no se puede afirmar que dicha progresión se produzca en todos los casos y de manera uniforme. Evidentemente quienes presentan un mayor poder o capacidad de negociación son quienes adquieren condiciones de empleo comparativamente mejores: mujeres con un alto capital humano o una amplia trayectoria dentro del sector, con redes cercanas e integradas por nativos, y aquellas que carecen de responsabilidades familiares

Las más vulnerables son las entrevistadas con escaso capital humano cuya situación económica es apurada, pues de una parte son las que más necesitan trabajar, y por ende las que menos exigentes serán con sus condiciones de empleo. Además, su bajo capital humano las confiere unas expectativas laborales más conservadoras, lo que las insufla

menor poder en la negociación laboral. También aquellas con redes exiguas, o poco densas y con escasa experiencia en el sector, suelen experimentar una evolución más tímida en sus condiciones de trabajo.





## 8. El Impacto de la Crisis

Las investigaciones realizadas en España acerca de la integración laboral de los migrantes a raíz de la crisis económica de 2008, en general, señalan un perjuicio notablemente más intenso en el caso de los varones que en el de las mujeres, con una mayor pérdida de puestos de trabajo entre los primeros. Esto se debe a que el embate de la crisis adquirió una dimensión sectorial en aquellas actividades copadas por varones, muchos extranjeros. (Aysa-Lastra y Cachón, 2015; Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015; Grande et al., 2016). Por el contrario, los nichos de empleo típicos de mujeres extranjeras, el servicio doméstico entre ellos, experimentaron una sacudida más liviana, con una destrucción de empleo mucho más discreta (Grande et al., 2016). Es por ello que, suele afirmarse que las trabajadoras inmigrantes han mostrado una mayor resiliencia laboral que los hombres durante la crisis (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015). No obstante, esto no implica, en ningún caso, la invariabilidad de sus trayectorias o situación profesional, más al contrario, el confinamiento en los sectores ocupacionales de bajo estatus, y la pauperización en las condiciones de trabajo, han sido señaladas como dos importantes consecuencias de la crisis entre las trabajadoras migrantes (Moreno-Colom y López-Roldán, 2016; Grande et al., 2016; Bueno y Vidal-Coso, 2018). Además, la intensificación de la vulnerabilidad económica de muchos hogares inmigrantes, a raíz de la pérdida de empleo del varón, ha podido redefinir sus estrategias de supervivencia en base a la participación laboral femenina (Bueno y Vidal-Coso, 2018).

En este mismo sentido, hay autores que afirman que la crisis de 2008, por la notable destrucción de empleo masculino, habría tenido un impacto directo sobre las relaciones entre empleo y género, que podrían romper con la tradicional división sexual del trabajo. Consideramos que las mayores oportunidades de empleo femenino podrían inducir una intensificación de su rol económico en detrimento de concepciones más tradicionales (Vicente Torrado, 2014; Aysa-Lastra y Cachón, 2015).

En esta sección vamos a analizar el impacto de la crisis económica sobre los procesos de inserción y movilidad de las entrevistadas, así como la posible transformación de las condiciones de trabajo del servicio doméstico y los cuidados.

Nos interesa captar no solo las posibles alteraciones en las dinámicas de inserción y movilidad sino, también, la posible inducción de transformaciones en las condiciones familiares, relacionales y socioeconómicas de las entrevistadas, como punto de partida al desarrollo de nuevas estrategias de participación e integración laboral.

En primer lugar, abordaremos el proceso de inserción de aquellas mujeres llegadas a España durante la crisis. Puesto que el sector doméstico no empieza a destruir empleo hasta el año 2008 (Del Rey et al., 2019) consideramos tal fecha el punto de inflexión para examinar los procesos de inserción. En segundo lugar, nos centraremos en el análisis de los procesos de movilidad de las entrevistadas, también a partir de ese mismo año. Se examinarán tanto las trayectorias de las mujeres llegadas a España antes de 2008, como aquellas otras que lo hicieron a partir de entonces. Solo quedarán excluidas de este análisis aquéllas que llegan al país pocos meses antes de la realización de la entrevista, dado el escaso espacio temporal con el que contamos para llevar cabo un análisis de sus itinerarios. Finalmente, haremos lo propio con las condiciones de empleo de las ocupadas en el servicio doméstico y los cuidados durante la recesión.

Para evitar repetir lo ya indicado y explicado en apartados previos, solo vamos a referir explícitamente aquellas dinámicas nuevas, diferentes de las observadas en los procesos de inserción y movilidad en el contexto de expansión, y aquellas continuidades que inicialmente no se preveían. Por ello, no vamos a analizar la influencia de cada uno de los ejes analíticos. Se explicitarán solos aquellos que han resultado particularmente relevantes

## **8.1. La Inserción Laboral durante la Crisis**

En este apartado procederemos a explicar cómo la crisis ha impactado sobre la inserción de aquellas entrevistadas llegadas a España a partir del año 2008. Aunque en nuestra muestra hay menos casos de mujeres llegadas a partir de tal fecha, examinaremos las particularidades de estos perfiles de entrevistadas respecto a aquellas que llegaron antes de tal fecha. Además, el hecho de que la crisis afectara previamente a otros sectores de actividad en los que se integraba mano de obra extranjera, pudo modificar los procesos

de inserción laboral de las mujeres inmigrantes que por aquel entonces acaban de llegar al país.

Son nueve las entrevistadas que llegan al país a partir de 2008. Tres de ellas se insertan a través del régimen interno, cuatro lo hace a través del régimen externo por horas, y finalmente hay otros dos casos en los que la inserción se produce a través de ocupaciones no domésticas. Debido a que hay menos casos de inserción. Dado los pocos casos en todas las formas de inserción durante la crisis, en vez de exponer una tabla de las principales características de estas mujeres al final de cada una de las secciones que componen este apartado, dicha tabla (tabla 22) figurará al final de esta sección, recogiendo todas las características contempladas y comparando por modalidades o regímenes de inserción.

### **8.1.1. Inserción a través del Servicio Doméstico en Régimen Interno**

En dos de estos tres casos la llegada a España se produce de forma irregular. La única que consigue entrar de manera documentada lo hace gracias a un contrato de trabajo (en el origen) que consigue por mediación de su cuñada. De hecho, esta mujer es una de las dos únicas entrevistadas que se incorpora como interna en una situación administrativa regular.

Sin embargo, solo en uno de los tres casos el proyecto migratorio está motivado por razones económicas. En los otros dos casos la migración se presenta como un suceso no premeditado, derivado de circunstancias accidentales. En un caso la detección de una grave enfermedad durante un viaje a España por turismo, y en otro el intento de recuperar a un hijo cuyo padre se lo había llevado del país de origen.

*Más que todo para que llegue a sacar la nacionalidad y poder traer a las niñas, ¿no? La mayor que ella está para la universidad. (...) El mayor anhelo, más que todo, es traer a la mayor. La pequeña...bueno, tengo una buena suegra y el padre es muy bueno con la niña, pero mi sueño más grande, así yo tenga que tirarme al suelo... (Empieza a sollozar) es traerme a la mayor.*

**Ana, 35 años, Perú.** Mujer con marido e hijos residiendo en el origen, de escaso capital humano y con familia extensa en España, llega al país por razones económicas y de forma documentada.

*No estoy aquí por trabajo, sino ya sería por salud. Más que todo, en lo personal ya es por salud, que tengo que llegar hasta el final donde llegue con lo mío, porque ahorita estoy esperando también una pequeña operación, que ya hace once años me había operado en mi país y me volvió a salir positivo aquí. ¿Me entiendes? Entonces ahorita estoy no por hacer dinero como pueden venir muchas personas, por venir y decir: “Bueno, vengo a trabajar, a trabajar, a hacer dinero”. No, ahorita estoy más que todo por salud propia.*

*Actualmente, no tengo trabajo. Vivo en Casa Samuel, de Cáritas. Es para personas con VIH.*

**Belinda, 38 años, Honduras.** Divorciada con un hijo menor residiendo en el país de origen, con experiencia y estudios medios, llega como turista. Solo cuenta con redes

*Vine por motivos personales. Es que el padre del niño me lo pidió prestado, en verano, para devolvérmelo en septiembre cuando empezaran las clases, pero no me lo devolvió. Entonces tuve que venirme a por el niño, estaba en Italia. (...) Cuando llegué allí (Italia) estaban complicadas las cosas, y tuve que venirme aquí porque yo allí no conocía a nadie y no conocía el idioma. Me vine aquí porque tenía familia, estaba aquí mi tía, mi hermana, mi hermano, mi sobrino...*

**Luna, 31 años, República Dominicana.** Soltera con un hijo pequeño residiendo en Italia. Experiencia y estudios medios superiores.

Aunque las razones que motivan la migración y asentamiento en España son más singulares que las detectadas para épocas previas, la inserción al régimen interno sigue planteamientos similares a los observados para otras épocas: optimización de recursos económicos para agilizar la reagrupación familiar en unos casos y/o falta de redes cercanas que ayuden al asentamiento en el país, en otros. Por tanto, siguen siendo mujeres con un perfil ciertamente vulnerable, con poca capacidad de movilizar recursos y capitales aquellas que se orientan al régimen de interno en época de crisis.

### 8.1.2. Inserción a Través del Servicio Doméstico en Régimen Externo

Con ciertas excepciones, las singularidades de las mujeres insertas como externas antes de 2008 eran: mujeres llegadas a España de manera documentada, a través de procesos de reagrupación, con nivel medio-alto de capital humano, y con presencia del núcleo familiar en España. Las entrevistadas insertas como externas durante la crisis (cuatro casos) también presentan alguna particularidad en sus perfiles frente los detectados para años previos.

Referente al nivel de cualificación, situación administrativa y redes sociales, los perfiles de las insertas como externas antes y durante la crisis son muy similares. No obstante, es el proyecto migratorio, y la estructura y situación económica de sus hogares, las condiciones en las que se detecta una mayor disimilitud.

Referente al proyecto migratorio, las razones que empujan a la migración se complejizan.

*Llegué para estudiar. Para realizar un máster en neuropsicología.*

**Lucía, 34 años, República Dominicana.** Documentada, soltera y sin hijos ni cargas familiares, sus redes se integran por conocidos de su país.

*Cuando la niña cumplió 4 años y medio su madre la trajo para aquí, pero como la niña estaba acostumbrada a estar conmigo no quería comer, no quería dormir, no quería de nada... y me dijo mi hija “mamá ven para acá, un mes o dos”, ya no sé. “si te gusta te quedas, si no te marchas y se acabó.*

**Anya, 51 años, Rumanía.** Separada con hijas adultas residiendo y trabajando en España. Llega regular, pero presenta un escaso capital humano sin apenas manejar el castellano.

*En realidad, yo llegué aquí por la enfermedad de mi padre. Mi padre vivió diez años aquí y como le surgió una enfermedad del corazón (...) entonces tuvo que volver a España para hacerle un trasplante de corazón. Yo por eso fue que me vine con él. (...) No, yo allá estaba bien, no hubiera venido.*

**Emma, 18 años, Bolivia.** Mujer soltera sin cargas familiares, llega regular y cuenta con redes directas. Estudios medios, pero sin experiencia laboral previa.

*Sí, exactamente fue por un motivo económico. Porque yo me ponía a pensar a veces, vale yo trabajaba y esto, pero... cuando mis hijas estuvieran mayores...*

**Clara, 48 años, República Dominicana.** Casada con hijas mayores. Llega regular con un contrato de trabajo realizado en el origen por mediación de su hermana. Estudios superiores y experiencia previa como maestra.

Tan solo en uno de estos cuatro casos, los proyectos migratorios conjugan las razones económicas con las familiares, circunstancia habitual entre las llegadas antes de 2008. Además, en tres de estos cuatro casos la inserción a través del régimen externo se produce tiempo después de llegar a España, de forma menos apresurada a como tenía lugar antes de la crisis, probablemente tras agotar otras opciones, y como una de las pocas alternativas reales de obtener ingresos en un momento económico de gran dificultad.

Si bien, en ninguno de estos casos se cumple la condición definitoria más relevante entre las incorporadas antes de la crisis: la presencia del núcleo familiar en España, constituido por el cónyuge y/o los hijos (pequeños). aunque las mujeres entrevistadas tengan redes de primer orden, no constituyen unidades familiares propias, no al menos hasta tiempo después de su llegada al país, y tan solo una de ellas presenta cargas económicas familiares. El resto, al menos al inicio, cuentan con ingresos alternos a su trabajo, provistos por la red familiar o por otras instituciones.

*Yo vine con una beca y el otro año lo tuve que costear yo y mi familia.  
Y por eso fue que me propuse o me lancé a buscar trabajo.*

**Lucía, 35 años, República Dominicana.** Mujer soltera y sin hijos, con alta cualificación, pero sin experiencia. Llega al país de forma regular, aunque sus redes solo se integran por compatriotas.

La complejización de los perfiles de las insertas como externas durante la crisis, puede ser un indicativo de que los elementos que antaño posibilitaban una integración fuera del servicio doméstico, tales como la alta cualificación, el proyecto migratorio no familiar, o la ubicación sectorial de las redes en otros espacios. Muy probablemente, las recién llegadas no se hubieran insertado en este nicho de trabajo en otro contexto económico.

### 8.1.3. Inserción fuera del Empleo en los Hogares

Son dos las mujeres de nuestra muestra que durante la crisis se insertan al mercado laboral en actividades no domésticas. Ambas mujeres llegan al país inicialmente de forma irregular, con visa de turista. No obstante, tardan poco tiempo en regularizar su situación en el país. Una, pocos meses después de su llegada, una vez contrae matrimonio con su pareja. La otra obtiene el permiso de residencia gracias al contrato que le realizan en el primer trabajo.

Ninguna de ellas decide venir a España por motivos estrictamente económicos, condición poco frecuente entre las llegadas durante los 2000.

*Bueno, a raíz de mi divorcio fueron pasando los años y mi mamá falleció, y entonces, siempre aspiré a... a no sé a... conocer. Fue aventurarme a conocer. Dejé mi trabajo, dejé a mi padre, porque él era el que estaba vivo y nada vine a aventurarme, a ver si aquí por lo menos podía trabajar de mi especialidad, formarme más profundo...*

**Silvia, 50 años, Cuba.** Divorciada, sin hijos, cuenta con amplia experiencia laboral y estudios técnicos. Llega irregular y sus redes se componen de familia extensa y compatriotas.

Su capital humano es comparativamente mayor al de las entrevistadas insertas fuera del ámbito domésticos antes de la crisis, pues con estudios técnicos superiores cuentan con una dilatada trayectoria profesional en sus respectivos países. No obstante, ninguna de ellas llega a homologar sus títulos formativos.

*Era servidor público y trabajaba en un ayuntamiento. Era la secretaria del secretario del ayuntamiento. En el Ayto. estuve cerca de 10 años. Y anteriormente estuve trabajando para dependencias de gobierno. (...) sí, de más de 20 años.*

**Fernanda, 43 años, México.** Separada, con una hija de 15 años. Amplia experiencia laboral y estudios técnicos superiores. Llega a España de manera indocumentada para casarse con su actual pareja (nativo) con el que había mantenido una relación por internet de más de 3 años.

*Trabajaba como especialista principal en un laboratorio de metrología en una central eléctrica. uf... allá estuve veintinueve años con siete meses.*

**Silvia, 50 años, Cuba.** Divorciada, sin hijos, cuenta con amplia experiencia laboral y estudios técnicos. Llega irregular y sus redes se componen de familia extensa y compatriotas.

Difieren en torno al tipo de capital social desplegado en España, pues, mientras Silvia, cubana, tan solo cuenta con conocidos de su país y varios miembros de la familia extensa (primos fundamentalmente), Fernanda, mexicana, tiene redes directas establecidas aquí, concretamente su pareja, nativo, y la familia de éste. Nuevamente, las redes actúan como principales canales de búsqueda y provisión de empleo no doméstico.

*Pues yo trabajaba en “negros”. Ayudaba a mi suegra porque ellos tenían una cafetería, y estuve ahí trabajando con ella durante... aproximadamente desde que llegué, desde agosto hasta... hasta abril.*

**Fernanda, 43 años, México.** Separada, con una hija de 15 años. Entrada irregular, amplia experiencia laboral y estudios técnicos superiores. Redes directas.

*Trabajé en un locutorio en la avenida Los Cedros. Estuve ahí un tiempo porque la chica, éste..., había pasado un curso de piscinera y la habían llamado para cubrir... de socorrista. Entonces habló conmigo para que yo, a través de unas amistades cubanas, del mismo ámbito que me rodeaba, y entonces habló conmigo para ver si yo le podía cubrir esos seis meses.*

**Silvia, 50 años, Cuba.** Mujer divorciada sin cargas familiares, con amplia experiencia profesional y estudios técnicos superiores. Entrada irregular y redes secundarias.

Ninguna de ellas tiene cargas de cuidado, pues, aunque Fernanda, mexicana, migre junto con su hija, ésta tiene 15 años. Por tanto, no presenta fuertes restricciones al empleo. Silvia, divorciada, no tiene hijos.

La ausencia de cargas familiares reitera el patrón detectado entre las incorporadas fuera del empleo doméstico antes de la crisis.



Tampoco han de afrontar responsabilidades económicas acuciantes, pues en un caso la ausencia de hijos, y en el otro la existencia de ingresos alternativos a su trabajo (los que proceden del empleo cónyuge), favorecen una situación económica más desahogada que otros grupos de entrevistadas. Añadimos, también, que ninguna de ellas percibe que su situación económica sea de solvencia.

En la tabla 22 se pueden apreciar las principales características sociodemográficas y familiares de las entrevistadas llegadas a Españas e incorporadas al mercado de trabajo durante la crisis. Dicha tabla también compara tales características en función del régimen de inserción.

Tabla 22. Principales características de las entrevistadas insertas durante el periodo de crisis (por régimen/modalidad de inserción)

| Régimen de Inserción | Entrevistadas | Nivel de Cualificación | Experiencia Laboral Previa | Dominio del Idioma | Estatus Jurídico | Razones para Migrar | Capital Social | Tipo de Red Social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos menores (y lugar de residencia) | Situación Económica |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Interno              | Ana           | C.M.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Econ.               | R.S.           | Am/Con.            | Origen                         | Origen                                | Necesidad           |
|                      | Luna          | C.M.                   | Sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                | R.S.           | Fam. Ext.          | No                             | España                                | Necesidad           |
|                      | Belinda       | C.M.                   | Sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                | R.S.           | Am/Con.            | No                             | No                                    | Solvencia           |
| Externo              | Lucía         | C.A.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Est.                | R.S.           | Am/Con.            | No                             | No                                    | Solvencia           |
|                      | Emma          | C.B.                   | No                         | Sí                 | Regular          | Fam.                | R.P.           | Fam. D             | No                             | No                                    | Solvencia           |
|                      | Anyá          | C.B.                   | No                         | No                 | Regular          | Fam.                | R.P.           | Fam. D             | Origen                         | España                                | Necesidad           |
|                      | Clara         | C.A.                   | Sí                         | Sí                 | Irregular        | Econ.               | R.P.           | Fam. D             | No                             | No                                    | Necesidad           |
| Otros Sectores       | Silvia        | C.M.                   | Sí                         | Sí                 | Irregular        | O.M.                | R.S.           | Fam. Ext.          | No                             | No                                    | Solvencia           |
|                      | Fernanda      | C.M.                   | Sí                         | Sí                 | Irregular        | Fam.                | R.P.           | Fam. D.            | España                         | España                                | Solvencia           |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Razones para Migrar:** Ec. = razones económicas; Fam. = razones familiares; Est. = Estudios; O.M. = otros motivos (aventura, promoción personal o laboral, etc.)

**Capital Social:** R.P. = redes primarias; R.S. = redes secundarias

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos

#### 8.1.4. Condiciones de Trabajo de las Insertas a partir de 2008

Referente a las condiciones de trabajo del primer empleo de las insertas como empleadas domésticas durante la crisis (véase tabla 23) se ha apreciado una notoria invariabilidad respecto a las condiciones de trabajo de aquellas insertas antes de 2008. Se reiteran los bajos salarios, las exiguas jornadas de descanso, condiciones de abuso y explotación laboral e irregularidad contractual. Por ello, y para no repetir lo ya explicado en apartados previos, aquí solo haremos un breve repaso a las experiencias de aquellas entrevistadas incorporadas profesionalmente a partir de 2008.

*Yo estoy con seiscientos euros al mes, eh... cincuenta me descuentan... no tengo nada más (empieza a llorar).*

*Llegué a casa a las once y veinte, once y media, la hija había venido casi a las once, me dijo. Y me dijo “¿dónde has estado?, tú tienes que estar acá cuidando a mi madre, no tienes porqué salir, si se cae o le pasa algo...”. Yo le dije “señora discúlpeme, me había ido al curso.... (Repitiendo las palabras de la hija) “Mira, mira, no sé, voy a tener que hablar con mis hermanas porque creo que hasta hoy no más te quedas”.*

**Ana, 35 años, Perú.** Casada con las hijas y el cónyuge residiendo en el origen. De escaso capital humano, llega documentada a través de la familia extensa. Necesidades económicas. Inserta como interna.

*Estuve trabajando tres meses con la señora, me dijeron que era solo para compañía. Al principio estuve en una cosa, luego en la otra, luego más la otra, después que tenía que bañar hasta el perro del hijo, al perro de la sobrina, a la hija del hijo... Después que tenía que aprender a cocinar, que eso en ningún momento se dijo, porque su hija me dijo que ella era persona que se valía por sí misma y cocinaba (...).*

**Lorena, 38 años, Honduras.** Indocumentada, con escasas redes sociales, llega a España para hacer turismo, pero se queda por cuestiones de salud. Inserta como interna.

*Sí, tres días a la semana y vamos un rollo... tenía dos niños, una niña y un niño. La niña bien porque era responsable pero el niño era un cabrón de la ostia... Cuando me ponía a hacer la limpieza de la cocina, subía y cuando bajaba ya estaba todo otra vez patas arriba. Se lo decía a su madre y la madre me echaba la bronca porque no hacía la*

*limpieza. Aguanté así tres meses, pero después lo mandé a tomar por culo... para doscientos euros que me pagaba... no quería caer tan bajo para la mierda de dinero que me pagaba.*

**Anya, 50 años, Rumanía.** Documentada, con escaso capital humano, llega a España para cuidar a su nieta mientras su hija trabaja. Inserta como externa.

De nuevo, en los relatos de estas mujeres emergen y se explicitan condiciones de trabajo servilistas, imbricadas en fuertes jerarquías de poder, en las que la condición de sin papeles en unos casos, la condición de inmigrantes recién llegadas, junto con la falta de recursos y capitales, generan el caldo de cultivo de unas relaciones laborales profundamente asimétricas. Si bien, las precarias condiciones de trabajo en el primer empleo dentro del nicho doméstico no difieren de las detectadas antes de la recesión, por lo que cabría pensar que en estos casos no es la crisis, ni las menores oportunidades laborales las que inducen posturas de mayor abuso entre los empleadores; por el contrario, son dinámicas detectadas en el grueso de entrevistadas, con independencia del contexto económico en el que se incorporaron al mercado de trabajo.

Nuevamente, las malas condiciones de acceso, y la inconformidad con las mismas, motiva relaciones laborales de escaso recorrido.

Tabla 23. Condiciones de trabajo de las Insertas a través del servicio doméstico durante la crisis (por régimen/modalidad de inserción)

| Régimen de Inserción | Entrevistada | Modalidad    | Contrato de Trabajo | Salario  | Jornadas de Trabajo    | Relación con los Empleadores | Duración | Cómo lo Consiguió     |
|----------------------|--------------|--------------|---------------------|----------|------------------------|------------------------------|----------|-----------------------|
| Interno              | Ana          | T.D. y Cuid. | Sí                  | 550€/mes | Lunes-Domingo          | Conflicto con la familia     | 1 mes    | Redes directas        |
|                      | Luna         | T.D. y Cuid. | No                  | 750€/mes | Lunes-Domingo          | Buena                        | 2 años   | Redes secundarias     |
|                      | Belinda      | Cuid.        | No                  | 500€/mes | Lunes-Domingo          | Fría-Distante                | 3 meses  | Redes secundarias     |
| Externo              | Lucía        | Cuid.        | Sí                  | 500€/h   | J. Parcial-Pluriempleo | Buena                        | 6 años   | Institución religiosa |
|                      | Emma         | Cuid.        | No                  | 8€/h     | Por horas              | Buena                        | 1 mes    | Redes secundarias     |
|                      | Anya         | T.D.         | No                  | 200€/h   | Por horas              | Conflicto con la familia     | 3 meses  | Periódico             |
|                      | Clara        | T.D.         | Sí                  | 500€/h   | Lunes-Viernes          | Buena                        | 3 meses  | Redes secundarias     |

**Modalidad:** T.D. = trabajo doméstico; T.D. y Cuid. = trabajo doméstico y cuidados; Cuid. = cuidados; Cuid. Niñ. = cuidado de niños

Las particularidades más notorias en el proceso de inserción de las entrevistadas llegadas a España a partir de 2008 son las siguientes:

En primer lugar, son perfiles más diversificados. Hay mujeres que, insertándose en la misma modalidad de trabajo, presentan discrepancias en su situación administrativa, condiciones familiares o capital humano. Si bien, esto también se puede deberse al menor número de entrevistadas que llegaron a partir de tal fecha y, por ende, a la menor capacidad de comparación. Debemos tener en cuenta, también, que a la mayor diversidad le acompaña una menor vulnerabilidad socioeconómica, fundamentalmente porque presentan menores cargas familiares, tanto económicas como de cuidados, tanto en el destino como en el origen. Recordamos que solo hay una mujer que migró a España con hijos pequeños en el origen, la mayoría de ellas o están solteras o llegan al país tras haber pasado por procesos de divorcio y/o separaciones. Por tanto, su estructura o núcleo familiar está menos presente que en los relatos de aquellas insertas durante la época de expansión.

Segundo, tampoco su proyecto migratorio se vincula con fuertes o acuciantes necesidades económicas en el origen. Solo en dos de estos nueve casos las razones económicas -en injerencia con las familiares- son el principal motivador de la migración. En el resto de los casos, la promoción personal o profesional, intercede como importantes impulsoras del proyecto migratorio.

Tercero, el perfil educativo y laboral de estas entrevistadas es más competitivo que el observado en las recién llegadas en época de bonanza, en tanto presentan mayor nivel de cualificación y experiencia laboral. Esta condición que también incide en la configuración de proyectos migratorios alejados del binomio familia-trabajo, pues de estas nueve mujeres, solo dos llegan al país con el objetivo de integrarse al servicio doméstico y trabajar como empleadas de hogar. En el resto de los casos la inserción a este nicho de trabajo no forma parte de los planes de ocupacionales de las entrevistadas, al contrario, la inserción al sector se produce una vez se agotan las expectativas de poder obtener empleo en otros sectores de actividad.

Pese a todo, se ha observado una gran invariabilidad en las condiciones de trabajo del primer empleo respecto a épocas previas, siendo la precariedad y el servilismo, la constante discursiva.

## 8.2. Itinerarios de Movilidad Desarrollados durante la Crisis

Aunque son pocos los estudios que analizan las trayectorias laborales de los inmigrantes durante la crisis, por una mera cuestión temporal, las investigaciones al respecto señalan que la recesión habría conllevado un reforzamiento de los patrones de inmovilidad sectorial y contractual (Aysa-Lastra y Cachón, 2015; Grande et al., 2016; Moreno-Colom y López-Roldán, 2016; Arranz et al., 2017). Los procesos de movilidad ascendente o vertical, que ya de por sí eran más pausados entre el colectivo migrante femenino que entre el masculino (Fernández-Macías et al., 2015), se habrían estancado. Las mujeres inmigrantes, especialmente aquellas insertas a través de nichos de empleo altamente extranjerizados, como el servicio doméstico, en la actualidad experimentarían mayor dificultad para dar el salto a sectores considerados dentro de sus pautas de movilidad, como la hostelería, comercio o restauración (Grande et al., 2016; Moreno-Colom y López-Roldán, 2016). Además, ante un panorama socioeconómico de incertidumbre y escasas oportunidades laborales, muchas de ellas habrían optado por posturas más conservadoras ante el empleo, priorizando su puesto, en vez de intentar dar el salto hacia otras ocupaciones más golpeadas por la crisis (Moreno-Colom y López-Roldán, 2016). También en aquellas que trasmutaron hacia otras actividades desde el empleo en los hogares, la mayor susceptibilidad ante el desempleo podría haber conllevado procesos de retorno (Grande et al., 2016).

En esta sección, vamos a ocuparnos del impacto que la crisis económica ha tenido sobre las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. En primer lugar, diferenciaremos aquellas trayectorias que no se han visto trastocadas, en tanto experimentan continuidad en la misma modalidad de empleo en la que se ocupaban previamente a la crisis, o cuyas transformaciones se han generado exclusivamente sobre sus condiciones de trabajo. En un segundo momento, nos fijaremos en aquellos itinerarios que han desembocado en situaciones de desempleo o inactividad, es decir, en la salida del mercado de trabajo por un lapso significativo. Por último, analizaremos aquellas trayectorias cuyo discurrir sí se ha visto alterado durante la recesión, constituyendo un retroceso hacia modalidades de empleo propias de las primeras etapas de inserción laboral en España.

También vamos a examinar cuales son los factores o elementos (más allá de los estructurales) que han intervenido en mayor medida en el despliegue de uno u otro tipo de trayectoria durante la crisis.

Como en secciones previas, al final de cada uno de los apartados de esta sección se expondrá una pequeña tabla recogiendo las principales características sociodemográficas y familiares de las entrevistadas.

Hay tres casos que no se han considerado en este análisis puesto que son mujeres que llegan a España pocos meses antes de la realización de la entrevista, por lo que es complicado trazar un itinerario laboral claro, más allá de evaluar sus procesos de inserción.

### **8.2.1. Itinerarios de Inmovilidad o Continuismo**

En este tipo de trayectoria, se van a considerar los casos de aquellas entrevistadas que durante la crisis se han mantenido ocupadas fundamentalmente en la misma modalidad de empleo que antes de la recesión, aun pudiendo haber experimentado algún breve cambio ocupacional. Son diez los casos observados, cinco referentes al continuismo en el empleo doméstico en régimen interno, otros cuatro en régimen externo y un solo hay un caso de continuidad en actividades no domésticas (tabla 24).

Lo primero que habría que señalar es que el continuismo de estas trayectorias tiene connotaciones diferentes según los casos observados. Para algunas de estas mujeres la falta de movilidad ocupacional es un signo de cierto “logro” en tanto supone no haber experimentado movilidad descendente, mientras, para otras representa lo opuesto, falta de movilidad y promoción, atrape o bloqueo. El relativo éxito o fracaso entre unos y otros casos viene designado por las expectativas laborales de las entrevistadas que desarrollaremos con más detenimiento más abajo.

#### **8.2.1.1. Continuismo en el Régimen Interno**

Las entrevistadas que han permanecido ocupadas como trabajadoras domésticas internas en un contexto de crisis presentan un mejor rendimiento y satisfacción con la estaticidad



de sus trayectorias que las externas, llegando a afirmar en algún caso que la crisis no las ha afectado.

*A mí en realidad... a mí no. Lo vi en personas conocidas, pero en mí no me ha afectado porque gracias a Dios he tenido siempre trabajo.*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin cargas familiares. Aunque cuente con experiencia y un nivel medio de cualificación su experiencia en España se focaliza en el servicio doméstico como interna.

Esta percepción “positiva” del impacto de la crisis suele deberse a que son mujeres con escaso capital humano, que llegan a España con objetivo económicos, sin que la promoción socio-ocupacional en el destino sea una razón de su migración. Además, las cinco son mujeres mayores de 40 años, y cuatro de los cinco casos mayores de 45. Tienen poca experiencia laboral en el origen o, si la tienen, su trayectoria se enfoca en actividades de escaso valor añadido. Además, todas ellas migran a España con la expectativa de emplearse en el nicho doméstico, o en actividades que orbitan entorno a éste. Son trayectorias, por tanto, con remotas probabilidades de haber experimentado una progresión ascendente, aun si no hubiera estallado la crisis.

*Bueno yo sabía que me venía a trabajar en casas, para eso me vine, porque allá sabemos a lo que venimos, pero me gusta a mí cuidar a la gente, es un trabajo que no me importa.*

**Camila, 42 años, Ecuador.** Mujer soltera sin hijos, de escaso capital humano y amplia experiencia como trabajadora doméstica en España.

*Me vine para trabajar porque por entonces se decía que acá había mucho trabajo para mujeres y, bueno, yo quería ganar dinero para enviar a mi familia y volverme en dos años. (...) siempre, siempre he trabajado en casas.*

**Laura, 47 años, Bolivia.** Casada, con el marido en el paro e hijos mayores de edad, dos de ellos residiendo en España y una en Bolivia. Escaso capital humano y amplia trayectoria como empleada doméstica.

Estas entrevistadas tampoco tienen responsabilidades familiares ni en el destino ni en el origen. Algunas están solteras, divorciadas y otras, aunque tengan hijos, éstos son mayores de edad. Puesto que siempre se han mantenido ocupadas dentro del sector, poseen una extensa red de antiguos empleadores, nativos, y conocidos que las ayudan a encontrar empleo cuando llegan al término de una relación contractual.

Por tanto, ante un contexto económico desfavorable, su continuidad en el régimen interno es una fórmula para optimizar los ingresos potenciales, corriendo pocos riesgos de pérdida de empleo o bajada sustancial de salarios.

#### **8.2.1.2. Continuismo en el Régimen Externo**

Entre aquellas cuya continuidad se despliega en el régimen externo, tal falta de movilidad suele percibirse, al contrario de los que sucedía con las internas, como una merma en las oportunidades laborales

En dos casos, la continuidad en el régimen externo es fruto de la incapacidad para dar el salto a otras ocupaciones, a pesar de que, originalmente, el servicio doméstico se concibiera como un trampolín hacia otras actividades. Se trata de mujeres jóvenes, de menos de 40 años, con medio y alto nivel de cualificación, con estudios homologados, y proyectos migratorios orientados a la promoción profesional. En otros casos tal atrapamiento es motivado por las condiciones familiares; condiciones que incluso antes del estallido de la crisis ya constreñían el rendimiento laboral de las entrevistadas como, por ejemplo, encabezar hogares monoparentales. Sin embargo, en otros casos analizados, y a falta de circunstancias que indiquen lo contrario, es la crisis, como escenario de fuerte merma de oportunidades laborales no domésticas, el principal factor de bloqueo de itinerarios inicialmente planteados como rutas de ascenso y progresión.

*Yo vine con una beca y el otro año lo tuve que costear yo y mi familia. Y por eso fue que me propuse o me lancé a buscar trabajo. Estuve con las monjas, iba de apoyo con una compañera que daba musicoterapia y también le propuse mi situación, cómo estaba, y ellas me ayudaron a buscar, que es donde actualmente trabajo hace seis años.*

**Lucía, 34 años, República Dominicana.** Mujer Soltera sin cargas familiares y estudios secundarios. Amplia experiencia como trabajadora doméstica externa.

Sin embargo, el inmovilismo en el régimen externo puede evaluarse como una opción preferible al desempleo o al retorno al régimen interno en mujeres que, a pesar de no contar con importantes constricciones familiares, han desarrollado trayectorias circunscritas en actividades precarias, consecuencia, sobre todo, de los problemas de transferibilidad de su capital humano. En estos casos, aunque no se observe una notoria degradación ocupacional, la dinámica de inmovilismo o continuidad, que han adquirido sus trayectorias laborales, no se ajusta a las expectativas que indujeron la migración de estas entrevistadas. Esta dinámica, por el contrario, refleja la fuerte incapacidad de experimentar movilidad socioeconómica tras varios años residiendo y trabajando en el país.

*En los tiempos de crisis justo me enfermé, casi un sueldo menos, el hijo estudiando, porque hace 7 años que trajimos a los hijos. (...) le bajaron el sueldo (a su marido), hubo una temporada, medio año, que estuvo en paro, pero como había cotizado antes, sí, sí tenía dos años cotizando antes pues tenía derecho. Pero nos afectó muchísimo porque él en paro, yo... vamos me pagaban baja médica después de la operación, pero a veces no llegábamos a final de mes.*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada y con hijos. Amplia trayectoria como empleada doméstica, a pesar de su alta cualificación.

También se han detectado notables divergencias en cuanto a la estabilidad de las trayectorias. Mientras algunas entrevistadas, como Lucía, dominicana, e Irina, ucraniana, muestran un itinerario estable, manteniendo durante varios años la misma ocupación y en unas buenas condiciones, el resto de entrevistadas trazan itinerarios más discontinuos y desestructurados, experimentando una elevada rotación ocupacional y recurriendo con frecuencia al pluriempleo e incluso a la movilidad geográfica. Sin embargo, esta última cuestión ha sido casi exclusiva de mujeres con redes establecidas en diversos puntos del país, y con livianas cargas familiares.

*Siempre es estar buscando por todos los sitios, porque no hay trabajo, o el que hay es por poco tiempo. Existe, esto...una gran temporalidad. (...) a Barcelona me fui en 2012, por medio de las monjas que me consiguieron allá un empleo de seis meses con una señora. (...) Yo tenía allá (en Barcelona) una amiga, así ella me ayudaba con la niña que, además, su hijo y la mía iban al mismo cole.*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional en actividades secundarias, dentro y fuera del empleo en los hogares.

*Sí, sí, tenía contrato, trabajaba 8 horas por el día y a media jornada con otra empresa...pero con la crisis.... Busco trabajo por todos los sitios, he cambiado de ciudad, también. Entrego currículums, pero al final no hay nada. No, no pagar me pagan igual, pero antes a lo mejor tenías algo dos días a la semana, ahora solo tienes un día a la semana.*

**Sofía, 47 años, Ucrania.** Separada con un hijo residiendo en el país de origen. Alta cualificación, sin estudios homologados. Ha alternado durante varios años empleos dentro del nicho doméstico y fuera, sobre todo, en hostelería.

Aunque el estancamiento de sus trayectorias laborales no pueda achacarse exclusivamente a un contexto económico desfavorable, éste ha acarreado una seria perturbación en su estabilidad monetaria que, a su vez, ha mermado sus expectativas de progresión ocupacional, entre las que destaca la incapacidad de obtener trabajos estables fuera del empleo en los hogares.

*A mí me ha afectado mucho, como te digo. Yo antes de venir aquí soñaba con un buen puesto y vivir bien, o mejor que en mi país. desde que tuve a la niña mal, pero ahora, puf... está todo fatal. Todos son por pocas horas, temporales o sin contrato. (...) en las casas hay más trabajo sí, pero es peor todavía (se ríe)*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Soltera con una hija a cargo. Cualificación y estudios medios técnicos. Alta rotación ocupacional en actividades secundarias, dentro y fuera del empleo en los hogares.

Referente a los itinerarios de continuismo observados para el periodo de crisis, llama especialmente la atención que sean aquéllas que permanecen como internas las que

afirman haber padecido de forma más liviana el azote de la crisis. De forma contraria, el relato de las externas manifiesta una percepción de generalizada decadencia.

A priori, podría pensarse que como las internas ocupan los puestos más bajos de la estructura ocupacional y salarial es difícil que, aun en tiempo de crisis, vean degradadas aún más sus condiciones de trabajo. Sin embargo, y sin negar del todo este planteamiento, también son mujeres que han experimentado pocos cambios en su situación profesional, dada la estabilidad de sus condiciones familiares, y sociales. El carecer de cargas económicas, y de cuidados, las ha eximido de readaptar sus itinerarios profesionales en favor del bienestar familiar. Además, dado que vienen a España para trabajar como empleadas domésticas, tampoco sufren un desencantamiento o ruptura de sus expectativas. Son mujeres que proceden de contextos en crisis, que vienen a España para promocionar en la sociedad de origen y no en la receptora.

No obstante, más allá de sus condiciones familiares, en la estabilización de sus condiciones de empleo influyen, sin duda, tanto la amplia experiencia dentro del sector como la extensa red social desplegada dentro de éste. Dichos elementos las permiten obtener y cambiar de empleo fácilmente, además, en condiciones aceptables e incluso buenas.

Las mujeres entrevistadas que se han mantenido en el régimen externo, por el contrario, son mujeres que presentan restricciones al empleo derivadas, o bien de la presencia de cargas de cuidado, o bien de la propia estructura laboral, o ambas. Es decir, son mujeres que se mantienen en el régimen externo, bien para evitar el tránsito hacia el interno, o bien para evitar el desempleo. Incluso, en peores condiciones, el régimen externo aparece como una de las pocas alternativas factibles al desempleo o al desempeño de actividades que supondrían una notoria degradación ocupacional. Estas entrevistadas han sido, por tanto, mujeres con escasa capacidad de implementar nuevas estrategias laborales en el contexto recesivo, aun con unas expectativas y perfiles profesionales significativamente más ambiciosos que en el caso de las internas.

Tabla 24. Principales características de las Entrevistadas que Desarrollan Trayectorias de Continuidad (por régimen/modalidad de empleo)

| Modalidad       | Entrevistada | Capital Humano | Estatus Jurídico | Tipo de Red Social | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|-----------------|--------------|----------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Régimen Interno | Julieta      | C.B.           | Regular          | Fam. D.            | No                             | No                            | No                |
|                 | Camila       | C.B.           | Regular          | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
|                 | Teresa       | C.M.           | Regular          | Am/Con. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
|                 | Clara        | C.A.           | Regular          | Fam. D.            | España                         | No                            | No                |
|                 | Laura        | C.B.           | Regular          | Fam. D.            | España                         | España                        | Sí                |
|                 |              |                |                  |                    |                                |                               |                   |
| Régimen Externo | Patricia     | C.M.           | Regular          | Am/Con.            | España                         | España                        | No                |
|                 | Helena       | C.A.           | Regular          | Am/Con.            | No                             | España                        | No                |
|                 | Irina        | C.A.           | Regular          | Fam. D. y Nat.     | España                         | España                        | Sí                |
|                 | Lucía        | C.A.           | Regular          | Am/Con. y Nat.     | España                         | No                            | No                |
|                 |              |                |                  |                    |                                |                               |                   |
| Fuera           | Marta        | C.B.           | Regular          | Fam. D. y Nat.     | No                             | No                            | No                |
|                 |              |                |                  |                    |                                |                               |                   |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con. = amigos o conocidos; Nat. = nativo

### **8.2.2. Desempleo o Inactividad durante la Crisis**

En este subapartado analizaremos aquellos casos de mujeres que durante la crisis cayeron en el desempleo o en la inactividad por periodos iguales o superiores a los seis meses.

Consideramos desempleadas aquellas mujeres que alegan haber padecido o padecer desde el 2008 el desempleo involuntario durante seis meses o más. La inactividad la comprendemos como circunstancia en la que están o han estado inmersas aquellas entrevistadas que ni se emplean o empleaban, ni tenían la intención de hacerlo, también durante el periodo de crisis, e igualmente en lapsos iguales o superiores a los seis meses.

El desempleo y/o la inactividad son coyunturas frecuentes en las trayectorias de las mujeres inmigrantes. No obstante, los procesos que vamos a analizar trascienden la dinámica de movilidad del empleo en los hogares, entrelazándose ésta con una coyuntura económica en la que serían más difíciles los procesos de continuismo y movilidad ascendente. Las salidas involuntarias del mercado de trabajo constituirían, además, el mayor declive socio-ocupacional en las trayectorias analizadas para este periodo.

Hay entrevistadas que han padecido tanto la inactividad como el desempleo, por ello figuran en el análisis de ambas contingencias y en las tablas correspondientes (véase tabla 25 y tabla 26).

#### **8.2.2.1. Tránsitos al Desempleo**

En este supuesto encontramos nueve entrevistadas (tabla 25). Seis transitan al desempleo desde el servicio doméstico en régimen externo, las tres restantes lo hacen desde ocupaciones no domésticas.

Como acabamos de mencionar las salidas del mercado de trabajo de manera involuntaria, a priori, constituirían la mayor degradación ocupacional que puede experimentar un sujeto a lo largo de su trayectoria, pues no hay mayor restricción laboral que querer trabajar y no poder hacerlo. Además, hay que tener en cuenta que el desempleo es un factor determinante en los procesos de exclusión social y pobreza (Subirats, 2007). No obstante, en la investigación hemos detectado algunos casos a medio camino entre la inactividad y el desempleo, pues hemos podido observar que en algunas ocasiones la

desocupación es una situación preferible a por, ejemplo, el subempleo. Desde este punto de vista, hay mujeres que prefieren estar desempleadas o inactivas, hasta encontrar un puesto en condiciones aceptables, en vez de ocuparse en puestos percibidos como denigrantes. En esta situación observamos dos casos. Ambas mujeres, con un alto capital humano, padecen una situación de desempleo porque aun habiéndose empleado anteriormente en el servicio doméstico como externas por horas, declinan integrarse en puestos con condiciones comparativamente peores a las ostentadas antes de la recesión. Tampoco están dispuestas a insertarse como internas, pero, a su vez, no son capaces de encontrar empleo fuera del nicho doméstico, pues su llegada al país en plena crisis obstruye cualquier intento de movilidad ascendente. Tampoco presentan urgencias económicas, lo que las permite ser selectivas con el modelo de empleo, ya que son sus respectivas parejas quienes ejercen de sustentadores económicos de la familia.

*No, No, así de interna yo ya no estaría dispuesta. Lo que pasa que, claro, por horas es difícil encontrar algo que esté así más o menos bien. (...) Ahora es que se paga muy poco.*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Con pareja (nativa), pero sin cargas familiares. Alta cualificación y experiencia, sobre todo, en actividades domésticas.

En los otros casos, el desempleo sí se manifiesta como circunstancia de fuerte fragilidad social, fruto de la combinación de diversas matrices de vulnerabilidad:

En primer lugar, hay casos en los que la degradación de la situación económica familiar es causada por la pérdida de empleo del cónyuge, o por la caída de los ingresos generados por su trabajo. En alguna ocasión, además, se han producido separaciones o divorcios que han extinguido o cercenado la principal fuente de ingresos. En segundo lugar, aun con una mala situación financiera, estas mujeres presentan fuertes restricciones al empleo, consecuencia de la tenencia de hijos pequeños, normalmente más de uno, y alguno nacido en periodo de crisis. Este tipo de limitaciones son insalvables puesto que, además, las entrevistadas carecen de un entorno social en el que delegar estas responsabilidades familiares, en pro de intensificar su rol económico.



*Fíjate, ahora estoy sin trabajo porque los trabajos que están saliendo ahora mismo son más... digamos de interna. Entonces ¿qué?, yo no me voy de interna por los niños, y por los niños tengo que trabajar, ¿te das cuenta? Eso me ha afectado.*

**Sofía, dominicana, 45 años.** Divorciada con tres hijos pequeños a cargo y sin ingresos alternos a su trabajo, más allá de una ayuda social. Alta cualificación, pero experiencia laboral enfocada en el servicio doméstico por horas.

*En ese lapso estuve más de año y medio en paro, porque no me salía nada, nada. Claro yo solo podía por las noches por el tema de los niños y eso pues como que se hacía cuesta arriba.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos. Baja Cualificación y experiencia laboral en actividades secundarias, pero fuera del nicho doméstico.

*Mucho, sí, me ha afectado mucho. No hay trabajo, se paga poco... muy mal sí. (...) Es que solo puedo en horas suelta porque, aunque los niños tengan actividades y esto, no puedo tener un trabajo de 8 ó 10 horas por día.*

**Amina, 39 años, Marruecos.** Divorciada con tres hijos pequeños a cargo. Baja cualificación y experiencia concentrada fuera de actividades domésticas.

La crisis no solo ha cercenado cualquier expectativa de mejora profesional, sino que además ha llevado al límite la situación monetaria de la familia, por la dificultad de obtener un trabajo que genere suficientes ingresos al hogar, tanto es así que algunas reconocen haberse planteado el retorno a su país de origen.

*Sí, sí, sí. Me ha pasado mucho, mucho por la cabeza regresarme a mi país de nuevo, porque dices estoy sin trabajo, te dan una ayuda quizá por hijo a cargo que no te da ni para pagar el piso, ejemplo yo pago 450 de piso, la ayuda que me dan es de 426 por tres niños que tengo... (...) yo por mis hijos me gustaría quedarme aquí, porque los estudios son más avanzados, hay más oportunidades para estudiar y eso, pero hija, si no tengo ni empleo ni nada...*

**Sofía, dominicana, 45 años.** Divorciada con tres hijos pequeños a cargo y sin ingresos alternos a su trabajo, más allá de una ayuda social. Alta cualificación, pero experiencia laboral enfocada en el servicio doméstico por horas.

Un escaso capital humano también incrementa el riesgo de caer en el desempleo al tiempo que obstaculiza encontrar un nuevo trabajo. Incluso en el servicio doméstico, la falta de experiencia -tras haber permanecido durante varios años fuera del sector, o tras haber cambiado con asiduidad de municipio- entorpece el proceso de arraigo y extensión de redes ralentizando, con ello, la obtención de empleo.

*Yo no sabía cómo estaba Salamanca. Antes vino mi hermana mayor y ella trabajaba bien. Trabajaba en limpieza, o en cuidar a una mujer, interna y eso.... Trabajaba, sin papeles, pero tenía trabajo. Yo vine aquí porque dejé la casa en el banco (la desahuciaron), y yo no estaba bien. Yo quería estar con mi familia, y ella me dijo “vente conmigo, vente aquí y vivimos juntas”, “hay trabajo, hay trabajo”, y vine aquí, pero... luego ella se fue y no he encontrado buen trabajo...*

**Dalia, 37 años, Marruecos.** Casada y con tres hijos pequeños. Baja cualificación y experiencia enfocada en el sector agrícola. Marido en paro y fuerte pérdida de redes al cambiar de municipio una vez estalla la crisis.

Fátima, nigeriana de 37 años, en una situación muy similar a la de Dalia, incluso ha buscado deliberadamente empleos sin contrato para poder compaginar los ingresos de su trabajo con una ayuda social como madre soltera, pues, aunque tiene cónyuge, éste está irregular y no tiene trabajo.

*Sí trabajaba por horas, pero sin contrato. Cáritas me ayudaba y también tenía ayuda como madre sola (soltera). (...) Sí, sí, él está aquí (El padre de su hijo), pero no trabaja porque como dice que no tiene los papeles, es peligroso... entonces no, él no trabaja.*

**Fátima, 37 años, Nigeria.** Madre soltera. Bajo capital humano y experiencia concentrada en el nicho doméstico. Sin ingresos alternos a su trabajo excepto ayuda de los servicios sociales.

Tabla 25. Principales características de las entrevistadas que cayeron en el desempleo durante la crisis

| Entrevistada    | Capital Humano | Estatus Jurídico | Tipo de Red    | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|-----------------|----------------|------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>Fátima</b>   | C.B.           | Regular          | Am/Con.        | España                         | España                        | Ayuda social      |
| <b>Sofía</b>    | C.A.           | Regular          | Am/Con.        | No                             | España                        | Ayuda social      |
| <b>Belinda</b>  | C.M.           | Irregular        | Am/Con.        | No                             | Origen                        | Ayuda social      |
| <b>Dalia</b>    | C.B.           | Regular          | Fam. D.        | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Natalia</b>  | C.M.           | Regular          | Fam. D. y Nat. | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Valeria</b>  | C.A.           | Regular          | Am/Con. y Nat. | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Fernanda</b> | C.M.           | Regular          | Fam. D. y Nat. | España                         | Origen                        | Sí                |
| <b>Irina</b>    | C.A.           | Regular          | Fam. D. y Nat. | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Marta</b>    | C.B.           | Regular          | Fam. D.        | No                             | No                            | No                |
| <b>Amelia</b>   | C.B.           | Regular          | Fam.D.         | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Carolina</b> | C.B.           | Regular          | Fam.D.         | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos; Nat. = nativos

#### 8.2.2.2. Inactividad

Durante la crisis, el tránsito hacia la inactividad como condición deliberadamente escogida se ha observado en cuatro casos (véase tabla 26). Aunque el periodo en dicha situación oscila de unas entrevistadas a otras, generalmente, tales salidas del mercado laboral no se prolongan por más de año y medio.

En todos los relatos examinados las salidas del mercado de trabajo están directamente relacionadas con cambios o alteraciones en la estructura y composición de los hogares.

En la mayoría de estos relatos la inactividad es resultado del embarazo y posterior nacimiento de un nuevo hijo.

*En el último trabajo me despidieron cuando me quedé embarazada de mi hija pequeña, entonces ahí estuve un tiempo sin trabajar, en la casa, porque entonces tenía el paro. (...) Hasta que se acabó el paro estuve sin trabajar.*

**Amina, 39 años, Marruecos.** Divorciada con tres hijos pequeños a cargo. Baja cualificación y experiencia concentrada fuera de actividades domésticas.

Hay otros casos en los que la inactividad también se relaciona con cuestiones familiares, pero no con el nacimiento de un nuevo hijo.

*En ese entonces yo me casé y... entonces el que fue mi marido, pues no le parecía bien que yo trabajara, y estuve casi 4 años en la casa, aprendiendo inglés y un poquito de catalán.*

**Esperanza, 40 años, Honduras.** Divorciada sin hijos. Alta cualificación, pero experiencia focalizada en el servicio doméstico como trabajadora interna.

*Luego con el divorcio y todo esto me salí de allí, porque en Cruz Roja me dijeron que cobrar la renta activa de inserción debía darme de baja de este restaurante, y durante 1 año viví solo de esta renta. Bueno... para mí sola... suficiente.*

**Anya, 51 años, Rumanía.** Divorciada con hijas adultas residiendo en España. Baja cualificación y escasa experiencia laboral.

Aunque en los cuatro casos la inactividad devenga de conversiones en la estructura de los hogares de las entrevistadas, también hay algunos factores que pueden explicar la prolongación en tal situación. Dichos factores también se relacionan con una concepción tradicional de los roles de género en el interior de la familia de las entrevistadas y redes sociales poco extensas, a través de la cuales es difícil conseguir un nuevo empleo.

El camino hacia el desempleo o la inactividad durante la crisis circunscribe en nuestra muestra dos realidades ciertamente paradójicas. Si bien, en todos los casos tal circunstancia, junto con el cambio de ciclo económico, deviene de una serie de cambios en la estructura y composición de los hogares de las entrevistadas.

Podría pensarse que aquellas mujeres que, a raíz de la crisis, derivan hacia una situación de desempleo, o inactividad de cierta amplitud, han sido las más perjudicadas con el cambio de fase económica. Sin embargo, ya vimos que esta realidad es más compleja de lo inicialmente considerado. Aunque la mayoría de las entrevistadas que caen en el desempleo conciertan diversas condiciones de vulnerabilidad, en otros casos sendas condiciones se manifiestan como opción preferible a una integración laboral percibida como denigrante, aunque tampoco exenta de riesgos. No obstante, en este supuesto solo encontramos a mujeres con una holgada situación financiera, resultado del matrimonio con parejas de origen nativo y sin responsabilidades económicas. En estos casos, también suelen ser mujeres con un medio-alto capital humano, lo que las insufla unas expectativas laborales más altas.

No obstante, en la mayoría de los casos, el desempleo y la inactividad son la consecuencia de restricciones de diversa índole. La primera y más importante limitación deviene de la tenencia de un nuevo hijo. Este nuevo hijo nace durante la crisis, y suelen precederle hermanos más mayores, aunque igualmente en edades dependientes. Además, al aumento de las cargas familiares se le suma un descenso en los ingresos del hogar por desempleo del varón, cabeza de familia, dada la caída de los ingresos procedentes de su trabajo, o por la separación/divorcio que conlleva un cercenamiento de los recursos familiares disponibles. Además, redes poco densas también obstaculizan la obtención de nuevos empleos. En estos casos, la crisis ha solido conllevar una dispersión territorial del entono social, a raíz de procesos de retorno y migración, lo que, a su vez, conlleva una erosión de los canales de búsqueda de trabajo.

Tabla 26. Principales características de las entrevistadas que derivan a la inactividad durante la crisis

| Entrevistada     | Capital Humano | Estatus Jurídico | Tipo de Red | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|------------------|----------------|------------------|-------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>Amina</b>     | C.B.           | Regular          | Fam. Ext.   | España                         | España                        | Sí                |
| <b>Esperanza</b> | C.A.           | Regular          | Fam. D.     | España                         | No                            | Sí                |
| <b>Anya</b>      | C.B.           | Regular          | Fam. D.     | No                             | No                            | No                |
| <b>Dalia</b>     | C.B.           | Regular          | Fam. D.     | España                         | España                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja

**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos; Nat. = nativos

### **8.2.3. Trayectorias Regresivas**

En este subapartado, expondremos los principales hallazgos sobre los itinerarios que durante la crisis han adquirido una dinámica de contra movilidad, en tanto viran hacia escenarios ocupacionales característicos de las primeras etapas de inserción en España. Se diferenciarán dos posibles itinerarios regresivos. En primer lugar, examinaremos las trayectorias invertidas, aquellas que alteran el sentido de la movilidad al virar hacia empleos que, previamente no se han ostentado, pero que conllevan un retroceso en el estatus laboral. En segundo lugar, se considerarán aquellos itinerarios que configuran procesos de vuelta o retorno hacia empleos y actividades previas, las denominadas trayectorias de retorno.

La distinción entre trayectorias invertidas y de retorno evoca simplemente al punto de partida y dirección que han tomado con la crisis los itinerarios comentados en las entrevistas. Pero, en esencia, sendas trayectorias acarrearán un proceso de degradación ocupacional y socioeconómica. De nuevo, hay entrevistadas que, habiendo padecido el desempleo o la inactividad en el periodo de crisis, también acaban desarrollando trayectorias regresivas.

#### **8.2.3.1. Trayectorias Invertidas**

Por trayectorias invertidas consideramos el paso de externa a interna -sin haber pasado previamente por el régimen interno- o la movilidad hacia el empleo doméstico desde otras actividades, sin haber estado antes ocupada en los hogares. Dichos itinerarios inducen una trayectoria descendente, hacia actividades menos deseables y con menor prestigio que las desempeñadas en etapas anteriores.

Son seis las entrevistadas cuyos itinerarios durante la crisis se definen como trayectorias invertidas (véase tabla 27). En tres casos, la movilidad se orienta desde el régimen externo hacia el interno. En los otros tres casos, las mujeres se insertan en el servicio doméstico en régimen externo desde actividades no domésticas.

Las entrevistadas que transitan desde el régimen externo al interno lo hacen fundamentalmente por la pérdida de poder adquisitivo de sus hogares. Dicha situación es

causada a su vez, por la pauperización del empleo ofertado en el régimen externo, y por el deterioro de la situación laboral del cónyuge. En algunos casos la situación financiera llega a pauperizarse tanto que las familias de las entrevistadas han de encarar el retorno de una parte del núcleo familiar a su país de origen.

*Tenía cuatro, los cuatro menores (residiendo en España), pero los han mandado... Por intermedio de la Cruz Roja mandé a dos, a los dos chicos. Los mandé a Bolivia. (...) Por eso los mandamos a los chicos, porque aquí no había trabajo. Ya hacía más de un año yo que no estaba trabajando (El marido). Más de un año sin trabajo ya, nada, nada. Así que no se podía tenerlos a los chicos y los mandamos por eso, por intermedio de la Cruz Roja.*

**Amelia, 53 años, Bolivia.** Mujer casada con siete hijos, cuatro de ellos residiendo en España antes del estallido de la crisis. Baja cualificación, y experiencia focalizada en sectores secundarios.

Aunque todas ellas están regulares y trabajaban antes de la crisis, eran sus respectivos cónyuges los principales proveedores económicos de la familia, mientras, su papel productivo adquiría un carácter auxiliar. No obstante, la pérdida de empleo del varón o los menores ingresos de su trabajo, unido a los menores recursos reportados en el régimen externo, obligan a estas mujeres a intensificar su rol económico. Llegando a convertirse en algunas ocasiones en las únicas y principales sustentadoras de la familia.

*Sí, ahí ha estado trabajando, pero luego se enfermó él (su marido) y, a consecuencia de eso, el médico le ha dicho que no trabaje en lo mismo. Tiene que trabajar en otra cosa porque se enfermó de los pulmones. La pintura, todo eso, el polvo, y ya no, le dijo el médico que no podía trabajar en lo mismo... pero, claro, otra cosa... ahora es complicado.*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos, aunque ninguno de ellos en edad dependiente. Baja cualificación y sin ingresos alternos. Experiencia focalizada en el servicio doméstico.

Ante la mayor seguridad y remuneración -en términos netos- que ofrece el régimen interno, estas mujeres optan por dar el paso a esta modalidad de trabajo como una



estrategia para optimizar los recursos financieros de la familia. Huelga remarcar lo inusual de este proceso de movilidad, más si tenemos en cuenta que las tres mujeres tienen al núcleo familiar residiendo en España. En estos casos, las cargas de cuidados no parecen un obstáculo a la intensificación laboral de las entrevistadas, puesto que las tres tienen capacidad de delegar tales tareas en otras personas del entorno, en los hijos más mayores en unos casos, en el cónyuge en otros.

Por tanto, el viraje en las trayectorias de estas tres mujeres ha estado determinado fundamentalmente por la intensificación de su rol económico. La pérdida de poder adquisitivo de sus hogares, unido a las menores oportunidades laborales de sus respectivos cónyuges, las impone una mayor responsabilidad económica frente a la que habían ostentado en épocas anteriores. En esta época, el empleo adquiriría un carácter auxiliar o complementario al soporte ofrecido por los ingresos del varón, cabeza de familia.

A continuación, examinaremos las trayectorias invertidas de las entrevistadas que desde actividades no domésticas transitan hacia el empleo en los hogares en régimen externo.

Pese a que sus carreras en España se desarrollaron igualmente en sectores de baja cualificación, algunas afirman vehementemente que en sus expectativas laborales no entraba el empleo doméstico, manifestando una percepción de fuerte devaluación profesional. De hecho, todas dan el paso a esta actividad cuando ya la crisis está muy avanzada y el contexto laboral en el que previamente se habían desenvuelto apenas ofrece oportunidades de trabajo. Se pueden diferenciar dos perfiles, de una parte, aquellas entrevistadas que trasmutan hacia el empleo en los hogares, dada la frustración de sus expectativas de trabajo en otros sectores, y de otro, aquéllas con expectativas más modestas que llegan al país siendo conscientes del tipo de empleo que iban a desempeñar.

*(...) Antes de que yo tuviera ese empleo de limpieza de hogar para mí ese tipo de empleo no existía. Yo solo llevo, más o menos, un año y pico con la limpieza y servicio doméstico. No soy la típica mujer que lleva 10 años en España y manda dinero para sus hijos... no, no es mi caso.*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Mujer divorciada con un hijo pequeño a cargo. Cualificación media, pero experiencia laboral focalizada en actividades irregulares. Sin ingresos complementarios.

*¿Yo? A cuidar a mis hijos porque no trabajaba (en el país de origen) era mi marido nomás el que trabajaba. Aquí es que he venido a trabajar en casas.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos. Baja Cualificación y experiencia laboral en actividades secundarias, pero fuera del nicho doméstico. Llega a España a través de un proceso de reagrupación familiar.

*Para serte sincera, y yo lo he comentado, si yo me imagino que España iba a estar así yo me quedo en Cuba (risas). Porque allí malo o bueno y con la situación que hay se vive, o yo vivía, pero realmente nunca pensé que yo iba a venir de Cuba a aquí a trabajar como empleada doméstica, no. (...) aspiraba a trabajar en lo mío, por eso fue que vine, no sé.... entonces fue un choque, ¿no?*

**Silvia, 50 años, Cuba.** Casada por segunda vez con un nativo y sin hijos. Con amplia experiencia profesional en el origen y estudios técnicos, aunque sin homologar, llega a España con el propósito de promocionar laboralmente.

En dos de estos tres casos, la inserción al servicio doméstico durante la crisis responde a la conjunción de dos cuestiones, por una parte, a la creciente dificultad de a ocupaciones no domésticas, motivado por la fuerte destrucción de empleo durante la crisis; y de otra parte, debido a la presencia de ineludibles cargas de cuidado, cargas que han aparecido o se han intensificado en el periodo recesivo. Este es el caso de Tamara, rusa de 43 años, encuentra en el servicio doméstico una opción para compaginar el trabajo con el cuidado a su hijo pequeño (nacido en crisis). Tras divorciarse del padre de su hijo, ésta ha tenido que asumir un rol económico más activo, pero lidiando con la ineludible responsabilidad de cuidados. Esta creciente dificultad de conciliación también responde a una merma de los soportes sociales, tanto por la dispersión geográfica de su entorno social, como por la disolución del núcleo familiar.

*Yo estoy disponible para trabajar por las mañanas por lo menos hasta que el niño esté en el colegio, porque, aunque tenga una amiga mía rusa aquí o mi cuñada, yo, la verdad, trabajar al 100% no estoy disponible, a jornada completa me refiero... (...) Antes estaba mi*

*suegra. Cuando vivíamos con ella (antes de su divorcio) ella estaba con el niño y yo daba mis clases de ruso, o me iba al taller a trabajar.*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Divorciada y con un hijo pequeño a cargo, y sin ingresos alternos. Su experiencia se concentra en actividades no doméstica pero irregulares.

En otros casos, las cargas de cuidado ya existían antes de la crisis, pero la menor oferta de puestos de trabajo, unido al menor salario pagado, también reducen el margen de maniobra y la capacidad de selección en mujeres acostumbradas a la “encrucijada de la doble presencia” (Balbo, 1991).

*De ahí conseguí un trabajo de noche porque de día no podía. De día estuve mucho tiempo sin trabajar, porque con los niños..., bueno no los podía dejar solos, así que buscaba trabajos de noche, y luego ya conseguí el trabajo con la señora que te contaba. Ahí estuve cuatro años.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos a cargo. Con bajo capital humano y experiencia en ocupaciones poco cualificadas. Fuerte descenso de los ingresos alternos a su trabajo.

Entre las entrevistadas que desarrollan este tipo de itinerarios durante la crisis, también se ha podido observar una erosión de su entorno social. Tal erosión suele ser resultado de un proceso de dispersión territorial consecuencia, a su vez, de retornos al país de origen, emigración hacia un tercer país, o movilidad intraestatal. En estos casos, la dispersión social, lejos de proveer de las ventajas a menudo reconocidas a las diásporas (Portes, 1998; Sorensen, 2005), cercena los recursos sociales de nuestras entrevistadas. Entre los recursos sociales más cercenados destaca la reducción de los potenciales canales de obtención de empleo, y los soportes sociales involucrados en el cuidado de los más pequeños.

*Sí, sí que conozco de gente que se ha vuelto, y otros que a lo mejor han marchado a otro país, pero nosotros con los niños no, no podemos, porque yo quiero que mis hijos crezcan y se eduquen acá.*

**Isabel, 45 años, Bolivia.** Casada y con tres hijos, aunque ninguno de ellos en edad dependiente. Baja cualificación y sin ingresos alternos. Experiencia focalizada en el servicio doméstico.

Por tanto, para estas mujeres el salto al servicio doméstico aparece como la única opción certera de obtener ingresos en un escenario laboral deprimido, en el que es complicado acceder o regresar a ocupaciones detentadas anteriormente. Además, entre aquellas que cuentan con cargas de cuidado, a menudo, el empleo en el régimen externo es la única alternativa plausible de conciliación laboral y familiar.

Tabla 27. Principales características de las entrevistadas que desarrollan trayectorias invertidas durante la crisis

| Régimen | Entrevistada | Capital Humano | Estatus Jurídico | Tipo de Red   | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|---------|--------------|----------------|------------------|---------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Externo | Tamara       | C.M.           | Regular          | Am/Con.       | No                             | España                        | No                |
|         | Silvia       | C.M.           | Regular          | Fam.D.        | España                         | No                            | Sí                |
|         | Carolina     | C.B.           | Regular          | Fam.D.        | España                         | España                        | Sí                |
|         |              |                |                  |               |                                |                               |                   |
| Interno | Jacqueline   | C.A.           | Regular          | Fam.D. y Nat. | España                         | España                        | Sí                |
|         | Amelia       | C.B.           | Regular          | Fam. D.       | España                         | Origen                        | Sí                |
|         | Isabel       | C.B.           | Regular          | Fam. D.       | España                         | España                        | No                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ex. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos; Nat. = nativos

### 8.2.3.2. Trayectorias de Retorno

Las trayectorias de retorno, definidas como la vuelta o regreso a modalidades de trabajo características de las primeras etapas de inserción, también marcarían una trayectoria de contramovilidad y son observadas en seis entrevistadas (véase tabla 28). Son dos las trayectorias de retorno que hemos diferenciado, por un lado, aquellas que se reorientan al régimen interno, y de otro, las que lo hacen al régimen externo.

En todos los casos excepto en uno, el retorno se produce desde actividades no domésticas, solo hay un caso en el que, sin haber salido nunca del nicho doméstico, se retorna al régimen interno desde el externo. En los tres casos en los que se retorna al régimen interno, tal regreso es fruto de una estrategia de optimización de recursos económicos ante la degradación del régimen externo y la fuerte destrucción de empleo en otros nichos ocupacionales, si bien, la ausencia de hijos pequeños alienta tal proceso de reinserción. Además, en mujeres sin el núcleo familiar en España, el trabajo en el régimen interno también puede acarrear una serie de beneficios emocionales, pues el convivir con una familia, aunque no sea la propia, puede aminorar la sensación de soledad y desamparo.

*Bueno así ahorras más, y también lo que te digo, así parece que estás menos sola. Por lo menos vives con alguien, hablas con la gente, aunque a veces.... bueno sí, a veces es duro.*

**Anya, 51 años, Rumanía.** Mujer separada, sin cargas familiares, aunque con familia directa en España (sus hijas), presenta un escaso capital humano y una trayectoria muy discontinua. Sin ingresos complementarios.

Aunque previamente hemos mencionado al motivo económico como la principal razón de retorno al régimen interno, de hecho, solo hay un caso en el que se padezca serios obstáculos para obtener recursos económicos. En los otros casos no se presentan acuciantes necesidades económicas ya que, o bien se cuenta con ingresos alternos derivados del empleo del cónyuge, o bien se tiene otro trabajo, principal fuente de ingresos. De hecho, dos de estas tres mujeres retornan como internas los fines de semana. No obstante, y a pesar de la no existencia de agudas necesidades económicas, las entrevistadas tienen o adquieren el interés por intensificar su rol económico en beneficio de mayores recursos monetarios.

*En esa época libraba los sábados a medio día y entraba el lunes. Y ahora mismo trabajo de lunes a viernes. (...) Compagino con el otro trabajo de interna con una parejita con la que voy los fines de semana cada quince días. Bueno, en realidad depende la temporada, pero suele ser eso.*

**Adriana, 30 años, Bolivia.** Soltera con un hijo adolescente. Escaso capital humano y experiencia concentrada en el nicho doméstico, desde el estallido de la crisis combina un empleo como externa entre semana a jornada completa, con otro de interna los fines de semana.

Los retornos al régimen externo obedecen al imperativo de compaginar el trabajo remunerado con el cuidado a sus familias, si bien, la lógica de dicho retorno difiere moderadamente en los discursos.

*Estoy separada y no tengo ingreso, no tengo nada más que la ayuda (...). Porque el padre de los niños, en paro, pues no manda nada. (...) Claro, sí, yo tengo que cuidar a mis hijos, no pueden estar solos.*

**Amina, 39 años, Marruecos.** Separada con tres hijos pequeños a cargo. Escaso capital humano y experiencia focalizada fuera del sector doméstico. No cuenta con ingresos alternos a su trabajo, más que una ayuda social que recibe por estar parada con hijos a cargo.

Aunque todas comparten la necesidad de horarios flexibles para encargarse del cuidado de sus hijos, la situación económica de sus hogares varía de unas a otras. El caso más dramático es el de la ya mencionada Amina, sin embargo, las otras dos mujeres gozan de una posición menos vulnerable, puesto que ambas cuentan con ingresos complementarios, derivados del trabajo de sus respectivas parejas.

De la importancia de la condición económica familiar en la disposición laboral de las entrevistadas da cuenta la experiencia y trayectoria de Nicole, boliviana de 35 años. La entrevistada, una vez se ve obligada a cerrar el negocio que abrió poco antes del estallido de la crisis, retorna al régimen externo pluriempleándose. Recién divorciada, y con cargas familiares, debía compaginar varios empleos para obtener un sueldo que le permitiera mantener a su familia. En dicha tesitura permanece un tiempo, hasta que conoce a su

actual pareja y padre de su segundo hijo; entonces Nicole, aun como externa, deprime su rol económico y deja de pluriemplearse.

*Voy partida, son partidas las horas, una en la mañana, otra a la tarde, y otra en la noche. (...) sí, tenía medias jornadas. Antes tenía medias jornadas, en diferentes cosas, limpiando, en hospitales, en casas... lo que fuera.*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Soltera con pareja, tiene dos hijos pequeños a cargo. Pese a su cualificación técnica, su experiencia en España se centra en el servicio doméstico y hostelería. Es su actual pareja quien ejerce de principal proveedor económico.

En estos tres casos, la posibilidad de reintegrarse en ocupaciones no domésticas es remota. En primer lugar, dada la escasa oferta de empleo en los sectores en los que previamente trabajaban y, en segundo lugar, dado el perfil profesional poco competitivo en términos de cualificación, experiencia laboral capitalizable y manejo del castellano en el caso de Amina. Además, el retorno al trabajo doméstico tampoco se ha producido en los mismos términos; las más empoderadas son aquéllas que cuentan con una mayor experiencia en el empleo doméstico y redes de búsqueda más extensas, mientras, las condiciones de retorno de aquellas que carecían de experiencia en el sector, con acuciantes necesidades económicas y redes sociales dispersas o exiguas, presentan unas condiciones de retorno muy precarias.

Tabla 28. Principales características de las entrevistadas que desarrollan trayectorias de retorno durante la crisis

| Régimen | Entrevistada | Capital Humano | Estatus Jurídico | Tipo de Red | Pareja (y lugar de residencia) | Hijos (y lugar de residencia) | Ingresos Alternos |
|---------|--------------|----------------|------------------|-------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Externo | Nicole       | C.M.           | Regular          | Fam. D.     | España                         | España                        | Sí                |
|         | Amina        | C.B.           | Regular          | Fam. Ext.   | No                             | España                        | Ayuda social      |
|         | Luna         | C.M.           | Regular          | Fam. Ext.   | España                         | España                        | Sí                |
|         |              |                |                  |             |                                |                               |                   |
| Interno | Anyá         | C.B.           | Regular          | Fam. D.     | No                             | No                            | No                |
|         | Adriana      | C.B.           | Regular          | Am/Con.     | No                             | España                        | No                |
|         | Norma        | C.M.           | Regular          | Fam. D.     | España                         | Origen                        | Sí                |

**Nivel de Cualificación:** C.A. = Cualificación alta; C.M.= Cualificación media; C.B. = Cualificación baja  
**Tipo de Red:** Fam. D. = familia directa; Fam. Ext. = familia extensa; Am/Con = amigos o conocidos; Nat. = nativos

Las trayectorias regresivas son itinerarios que, en todos los casos, se desarrollan en base a los requerimientos familiares, concretamente a la necesidad de compaginar responsabilidades de cuidado y económicas. Tanto las trayectorias invertidas como las de retorno marcan un recorrido que implica forzosamente una degradación en el estatus o la condición laboral de las entrevistadas. Ahora bien, la degradación del estatus laboral no siempre va pareja a la degradación del estatus socioeconómico familiar. A este respecto se observan dos dinámicas contrapuestas, de una parte, quienes con la crisis han intensificado su participación laboral puesto que han de reforzar su rol económico, dado el fuerte embate a la situación económica de sus familias; de otra parte, encontramos aquéllas que reducen o limitan su participación en favor de su rol doméstico, bien por la tenencia de un nuevo hijo y, en consecuencia, por la creciente dificultad de conciliar trabajo y familia, o bien por contar con un soporte económico que las exime de emplearse como internas, y de experimentar la degradación ocupacional que suele acarrear tras años trabajando fuera de esta modalidad de empleo.



La pérdida de densidad de redes, por la dispersión geográfica de éstas y/o de las entrevistadas, también ha podido ser un factor determinante en las menores oportunidades de empleo fuera del nicho doméstico. Entonces ante un contexto recesivo, de menoscabo del entorno social ubicado fuera del empleo en los hogares, el ingreso o retorno al empleo doméstico emerge como un refugio ante la importante destrucción de empleo en otros sectores de trabajo típicos de migrantes.

La crisis ha supuesto en todos los casos analizados, como mínimo, una parálisis en la posibilidad de experimentar movilidad ocupacional ascendente, y, en la mayoría, un re(inicio) de sus carreras profesionales, aunque los itinerarios desarrollados tienen diferentes implicaciones en los circuitos de movilidad. Lógicamente aquellas mujeres entrevistadas que se han visto expulsadas (aunque no indefinidamente) del mercado de trabajo, a priori, han sido las que han experimentado un proceso de degradación laboral más abrupto. Aquellas otras cuyas trayectorias han adquirido una orientación regresiva, hacia posiciones ocupacionales ya superadas, también marcan un itinerario de declive y decadencia profesional, mientras, las que han desarrollado el mismo tipo de itinerario durante la crisis, no habrían experimentado movilidad de ningún tipo, aunque con implicaciones de distinto signo según el caso. No obstante, a menudo, el carácter complementario del trabajo de las entrevistadas hace que la dirección de su movilidad laboral no sea un fiel reflejo de su movilidad socioeconómica, lo que induce situaciones ciertamente paradójicas y de inconsistencia de estatus (Florian, 2018).

Las estrategias implementadas por las entrevistadas a raíz de la crisis, en forma de itinerario, son consecuencia de las interferencias entre condiciones y requerimientos familiares y recursos profesionales y sociales disponibles en un contexto laboral depresivo. De una parte, encontramos aquellas mujeres cuya estrategia se ha focalizado en la intensificación de su rol económico, dada la prioridad de optimizar recursos financieros y/o la posibilidad de delegar los cuidados. Tales itinerarios han virado hacia fórmulas de empleo intensivas, características de las primeras etapas de inserción en España, como el tránsito hacia el régimen interno o el pluriempleo en el externo. Son este perfil de entrevistadas las que más han sufrido el embate de la crisis económica, encontrándose varias de ellas en una situación de fuerte riesgo de exclusión social. De otra parte, observamos aquellas entrevistadas que han debilitado su papel como

sustentadoras económicas, asumiendo roles más tradicionales en el interior de sus hogares. El trabajo en el régimen externo por horas, o incluso las salidas del mercado de trabajo más o menos “deliberadas”, son estrategias implementadas por mujeres con cargas de cuidado familiar indelegables, o con un alto capital humano y estabilidad monetaria, que declinan una participación intensiva en este nicho de trabajo. Finalmente, aquéllas que, con la crisis, han mantenido un mismo grado de participación suelen ser mujeres que tampoco han visto alteradas sus condiciones familiares ni entorno social, con independencia de otras cualidades como su capital humano.

Por tanto, en líneas generales, durante la crisis se advierte una pauperización en la situación y posición laboral de la mayor parte de las entrevistadas. Si bien, tal degradación ocupacional hay que interpretarla en función de la capacidad de adoptar nuevas estrategias laborales. Por ello, las entrevistadas que sufren más constricciones desde el ámbito familiar son las que tienen menor capacidad de implementar nuevas tácticas y, por tanto, son las que más sufren el desempleo y el despliegue de trayectorias regresivas. En este sentido, las entrevistadas que encabezan hogares monoparentales e integran familias numerosas que han sufrido una importante pérdida de poder adquisitivo son quienes han padecido de forma más intensa el azote de la crisis.

### **8.3. El Impacto de la Crisis sobre las Condiciones de Empleo de las Trabajadoras Domésticas**

Las escasas investigaciones acerca de cómo la crisis ha podido alterar o trastocar las condiciones de empleo y sueldo en el servicio doméstico no señalan evidencias rotundas y contundentes (Ahonen et al., 2011; Martínez-Buján, 2014; Gorfinkel, 2016). Esto se debe a que los estudios relacionados se han orientado más a contrastar los efectos de la nueva legislación sobre las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, en detrimento de las posibles alteraciones instigadas por la recesión. Además, la modificación de la normativa laboral, en plena crisis (año 2011), dificulta la captación de procesos derivados exclusivamente del contexto recesivo. Por el contrario, es probable que hayan interferido dinámicas contrapuestas, observándose una serie de mejoras en el sector, aun en un contexto económico deprimido (Martínez-Buján, 2014).

A continuación, procederemos a examinar las condiciones de empleo de las entrevistadas que, durante la crisis, han trabajado dentro del servicio doméstico, bien de manera puntual o prolongada. Adviértase que el número de entrevistadas ocupadas como internas y externas ha aumentado respecto a la etapa pre-crisis, pero eso es debido a los itinerarios desarrollados durante la recesión.

En primer lugar, analizaremos las experiencias de aquellas que durante la crisis se han ocupado en el régimen interno (véase tabla 29). Posteriormente, haremos lo propio con aquellas que se mantuvieron o derivaron hacia el régimen externo (tabla 30). Al igual que en apartados anteriores, los elementos examinados son los siguientes: seguridad contractual, salarios, jornadas de trabajo y relación con los empleadores/dependientes.

#### **8.3.1. Condiciones de Trabajo en el Régimen Interno**

Lo primero que cabe subrayar es que, en general, aquellas trabajadoras que han permanecido o retornado al régimen interno presentan unos relatos en los que las condiciones de empleo no han variado sustantivamente respecto a los observados para etapas previas (véase tabla 29). Podría pensarse que, dado que son mujeres con perfiles

más vulnerables, habrían experimentado una mayor degradación en sus condiciones de empleo. Sin embargo, nuestra evidencia empírica muestra lo contrario.

#### 8.3.1.1. Relación Contractual

Uno de los hallazgos más destacados se refiere a la generalizada seguridad contractual de aquellas entrevistadas empleadas como internas durante la crisis, pues de las once entrevistadas que se ocupaban en esta modalidad de trabajo, tan solo dos han carecido de contrato desde entonces. Este hallazgo va en la línea de la hipótesis de la estabilización o formalización del sector, especialmente en el régimen interno. Esta hipótesis plantea que aquellas familias que necesitan de un cuidado y atención constante para con sus miembros han tendido a estabilizar las condiciones laborales de sus empleadas, fundamentalmente su seguridad contractual, dada la "imprescindibilidad" de estos servicios. Además, a través de un contrato de trabajo evitan las sanciones de carácter administrativo que la nueva legislación contempla en caso de ausencia de un acuerdo legal (Gorfinkel, 2016). No obstante, más allá de las reformas legislativas del sector, el hecho de que varias de estas mujeres presentaran una dilata experiencia como trabajadoras domésticas también ha incidido de manera positiva en el proceso de estabilización de sus condiciones de empleo

No se han observados discursos en los que se explicita una mayor dificultad para obtener empleo, al contrario, hay varios casos de mujeres que se insertan o retornan al régimen interno dada la mayor facilidad de encontrar empleo frente a otras modalidades de trabajo.

*Como interna se encuentra más rápido, creo yo, o, por lo menos, trabajas más horas y puedes ganar un sueldo mejor, pero es más sacrificado sí...*

**Adriana, 30 años, Bolivia.** Soltera con un hijo a cargo. Amplia experiencia en el sector doméstico. Actualmente está pluriempleada. Aunque no cuenta con redes directas más allá de su hijo, tiene relación con antiguos empleadores.

#### 8.3.1.2. Salarios

Respecto a los salarios, sí se aprecia que, una vez se inicia la crisis, aquellas mujeres que cambian de empleo presentan unos salarios ligeramente inferiores a los que percibían

antes de la recesión. Quienes afirman que la crisis no les ha afectado suelen ser mujeres que conservan por varios años el mismo empleo en la misma casa de familia, cuya buena relación con los empleadores conlleva a una diligencia mutua, por la que los empleadores mantendrán invariables las condiciones de trabajo de sus empleadas, aún época de crisis.

De nuevo, la experiencia dentro del sector es la condición que parece conllevar los efectos más positivos en la remuneración percibida. Por lo general, aquellas mujeres que llevan varios años trabajando como internas experimentan menores caídas en sus salarios (incluso a veces incrementos) frente a aquellas otras que tienen una breve trayectoria, o que recientemente se han re(insertado) desde otras actividades. Debemos considerar que la experiencia confiere mayor capacidad para negociar las condiciones de empleo y la expansión de redes a círculos sociales de nativos, principalmente de familias empleadoras o potenciales empleadoras. Ponemos los ejemplos de Camila (ecuatoriana de 42 años) y Teresa (colombiana de 63), a pesar de su cualificación, su amplia experiencia como trabadoras internas las brinda una amplia red de contactos de antiguos y potenciales empleadores que no solo las facilita la obtención de empleo, sino también unas condiciones de trabajo notablemente mejores que las de aquellas con menor recorrido dentro del empleo en los hogares.

*(...) Yo entré ahí ganando 650, ahora gano 1500 euros.*

**Camila, 42 años, Ecuador.** Mujer soltera sin hijos. Amplia experiencia como trabajadora doméstica en España. Redes primarias (su hermana) y secundarias integradas por antiguos y potenciales empleadores.

*870 gano mensual. (...) A mí en realidad... a mí no. Lo vi en personas conocidas, pero en mí no me ha afectado la crisis porque gracias a Dios he tenido siempre trabajo.*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin cargas familiares. Experiencia focalizada en el servicio doméstico como interna. Redes secundarias, aunque integradas por antiguos y potenciales empleadores.

### 8.3.1.3. Jornadas de Trabajo

Aunque el régimen interno no da pie a cambios sustantivos en el tipo de jornada de trabajo, sí se aprecia mayor variabilidad que en etapas previas. Aunque de por sí este régimen se caracteriza por jornadas de trabajo muy extensas, incluso más allá de las 60 horas semanales contempladas en la normativa laboral, durante la crisis se ha producido una diversificación de circunstancias. En primer lugar, hay más casos de mujeres internas solamente los fines de semana, de viernes a domingo o de sábado a lunes. También se han observado unos tiempos de descanso más amplios, que suelen extenderse más de 24 horas seguidas, algo poco común antes de la crisis, e inducido por la nueva legislación laboral. En otros casos, tanto las jornadas de ocio como las de trabajo están más consensuadas con los empleadores, presentando una mejor adaptación a la vida familiar de las entrevistadas.

*Entonces es un horario que yo he pedido porque también te preguntan cuál es tu disponibilidad. Yo he pedido: “Yo quiero un trabajo que me den libre el sábado y el viernes de noche”, porque yo tengo ya compromiso los sábados. (...) Gozo de vacaciones, un mes al año en este también.*

**Jacqueline, 35 años, Bolivia.** Mujer casada y con hijos. Amplia experiencia en el sector doméstico y amplias redes sociales, primarias y secundarias integradas por empleadores.

Frente a las ocupadas como internas desde antes de la crisis (con un perfil más aventajado en las condiciones de trabajo), aquellas que retornan o se insertan por vez primera como internas, generalmente, lo hacen a causa de la fuerte devaluación de su situación financiera, y debido también a la creciente dificultad de inserción en otros sectores. Estas mujeres adquieren posturas conservadoras ante el empleo puesto que sus necesidades financieras las impiden ser exigentes o selectivas con el empleo. En favor de la estabilidad monetaria renuncian a un mayor tiempo de ocio y descanso.

*Yo me fui un año y medio a Rumanía porque estaba harta de tanta mierda y tanto... pero como las cosas en Rumanía están tan malas... bueno, encontré un trabajo con un matrimonio. Me dijeron “te hago*

*contrato” y no sé qué. Al final ni contrato, no me pagaba los 800€, ni las pagas extras, nada. Cada 15 minutos quería algo, o agua, o pasta, o comida, o paseo. Yo le dije a su hijo “un tiempo aguantas, pero necesito, aunque sea una hora, para salir al campo, para lo que sea. El derecho de las trabajadoras de internas dice que tenemos derecho a tres horas al día”, pero ahí no tenía ni 20 minutos al día.*

**Anya, 51 años, Rumanía.** Mujer separada sin cargas familiares. Escasa experiencia en el sector. Aunque cuenta con redes primarias (sus hijas) mantiene una fría relación con éstas. Redes escasas e integradas, sobre todo, por extranjeros.

#### **8.3.1.4. Relación con los Empleadores/Dependientes**

Durante la crisis la presencia en los discursos sobre situaciones de abuso, acoso o maltrato han sido menos reiteradas que las captadas para periodos anteriores, y, cuando éstas tienen lugar se refieren, sobre todo, a situaciones de abuso o explotación. Los agravios personales, verbales o físicos han tenido un protagonismo menor, aunque siguen estando presentes en algunos discursos, reflejando la fuerte vulnerabilidad a la que se enfrentan las entrevistadas.

*¿Sabes que te engañan? Pero como tú estás necesitada te vas... te dicen “la seguridad social estaba cerrada”, “necesitas una cuenta para hacerte el contrato.” Y así siempre excusas y excusas...*

*Pero ¿sabes lo que pasa con los matrimonios? Que cuando la mujer se mete en la cama el hombre empieza a buscarte así por la espalda, y te acaricia y... (...) sí, yo le he dicho “mira, yo he llegado para trabajar, si quieres otra cosa vete a la puta calle”, pero ¿sabes lo que pasa? Que no se lo puedes decir a la familia porque dice que tú te lo estás inventando y al final pierdes el trabajo, pero no puedes aguantar estas cosas.*

**Anya, 51 años, Rumanía.** Mujer separada sin cargas familiares. Escasa experiencia en el sector. Aunque cuenta con redes primarias (sus hijas) mantiene una fría relación con éstas. Redes escasas e integradas, sobre todo, por extranjeros.

Lo que sí se aprecia con más asiduidad es la protección que sigue procurando las relaciones de cariño y afectividad. Quienes afirman tener un buen trato con los receptores de cuidados, o empleadores son quienes manifiestan unas mejores condiciones laborales.

*Además, y no es por nada, pero ellos están muy contentos conmigo. Me dicen que no les vaya a dejar y que tal, me aprecian mucho, me ha cogido mucho cariño y yo a ella, se deja llevar muy bien y trata de ayudarse. El señor ni se diga, siempre buscando qué hacer para colaborar y para que yo estuviese cómoda...*

**Valeria, 38 años, Bolivia.** Soltera y sin hijos. Alta cualificación, aunque escasa experiencia fuera del empleo en los hogares

*Tengo muchas horas libres. A mí me lo plantearon y dijeron piénsalo, yo lo miré y no me pareció mal, pues, aunque trabaje todos los días voy a mi casa a dormir, salgo a las 2 de la tarde y tengo hasta las 7 libre, entro a las 10 de la mañana que me da tiempo a levantarme más pronto o más tarde...*

**Teresa, 63 años, Colombia.** Mujer divorciada, sin responsabilidades familiares. Amplia experiencia en el sector. Redes secundarias pero extensas e integradas por nativos antiguos y potenciales empleadores.

Por tanto, la crisis no parece haber conllevado una notable precarización en las condiciones de trabajo de las entrevistadas empleadas como internas, más al contrario, en cuestiones como, por ejemplo, la seguridad contractual parece haber inducido procesos de estabilización. Un perfil de entrevistadas más empoderadas, en tanto experiencia, redes, y condiciones familiares, favorece sin duda este tipo de discursos. Ahora bien, también es consecuencia de que el reclamo de trabajadoras internas, con frecuencia, no es una demanda que se pueda ajustar a la coyuntura económica, pues los hogares que solicitan estos servicios cuentan con sujetos que precisan de una atención y cuidado de los que depende directamente su supervivencia.



Tabla 29. Condiciones de trabajo de las entrevistadas ocupadas como internas durante la crisis

| Entrevistada | Modalidad    | Contrato de Trabajo | Salario (mes) | Jornadas de Trabajo                    | Relación con los Empleadores                         |
|--------------|--------------|---------------------|---------------|--|--|
| Ana          | T.D. y Cuid. | Sí                  | 600 €         | Lunes-Domingo                          | Fría y distante con la familia                       |
| Belinda      | T.D. y Cuid. | No                  | 500 €         | Lunes-Domingo                          | Explotación  |
| Jacqueline   | T.D. y Cuid. | Sí                  | 800 €         | Contrato 8h/día;<br>6 días a la semana | Muy buena  |
| Isabel       | T.D. y Cuid. | No                  | 850 €         | Lunes-Viernes                          | Buena  |
| Clara        | T.D. y Cuid. | sí                  | 890 €         | Lunes-Domingo                          | buena con los dependientes, problemas con la familia |
| Anya         | T.D. y Cuid. | Sí                  | 900 €         | Lunes-Domingo                          | Buena  |
| Valeria      | T.D. y Cuid. |                     |               |  | Conflicto  |
| Adriana      | T.D. y Cuid. | /                   | /             | Fines de semana                        | Buena  |
| Laura        | T.D. y Cuid. | Sí                  | 800-900€      | Lunes-Domingo                          | Abusos y Maltrato                                    |
| Norma        | T.D. y Cuid. | Sí                  | 450 €         | Fines de semana                        | Fría y distante                                      |
| Dasha        | T.D. y Cuid. | Sí                  | /             | Domingo-Viernes                        | /  |
| Teresa       | Cuid.        | Sí                  | 870 €         | Lunes-Domingo                          | Muy buena  |

**Modalidad:** T.D. = trabajo doméstico; T.D. y Cuid. = trabajo doméstico y cuidados; Cuid. = cuidados; Cuid. Niñ. = cuidado de niños

### 8.3.2. Condiciones de Trabajo en el Régimen Externo

A diferencia del régimen interno, las transformaciones en las condiciones de empleo del régimen externo han sido mucho más notorias en los discursos extraídos. Estos mayores cambios en las condiciones de las externas, en parte, se explican porque las familias que contratan trabajadoras externas reclaman la realización de tareas más prescindibles. Por tanto, en época de crisis, los hogares demandantes tienen mayor capacidad para “ajustar” a la baja las condiciones de dicho trabajo, e incluso, prescindir de él cuando no haya disponibilidad de ingresos (véase tabla 30).

### 8.3.2.1. Relación Contractual

Entre las externas se aprecia una tendencia creciente a la informalidad contractual, es más, todas aquellas entrevistadas que afirmaron tener, al menos dos empleos, combinan un empleo con contrato y otro sin contrato. Ya dimos una posible explicación en apartados anteriores: aquellas mujeres con una mayor precariedad económica suelen preferir obtener unos mayores ingresos, aun a costa de la seguridad contractual. Esta fórmula de empleo se habría consolidado puesto que la crisis ha conllevado una caída en los salarios de las externas.

Otra de las grandes constantes referente al impacto de la crisis ha sido la disminución del número de horas contratadas. En la actualidad, se contratarían solo aquellas tareas que se considerasen absolutamente imprescindibles e indelegables en otros sujetos del entorno familiar o social (Martínez-Buján, 2014). No obstante, varias de las entrevistadas afirman que la reducción de las horas contratadas, a menudo, no se traduce en una reducción de los objetivos del trabajo. Es decir, con la crisis se exige la realización de la misma cantidad de tareas, pero en un menor lapso; Esto conlleva una intensificación en los ritmos de trabajo, especialmente entre aquellas mujeres que han de combinar dos o más empleos, cuya consecuencia más notable es la degradación del estado de salud de las entrevistadas.

*Se trabaja más, pero pagan menos. (...) El contrato de trabajo sí cambió también porque antes podías entrar sin contrato, pero ahora tienes que tener contrato también, pero claro, con poco sueldo.*

**Carolina, 44 años, Bolivia.** Casada y con hijos. Experiencia en el sector a raíz de la crisis. Redes poco extensas, compuestas sobre todo por compatriotas.

*Al estar por horas tienes los fines de semana libres, pero te desgasta más físicamente porque tienes varios trabajos o se te pide que en un número de horas hagas muchas cosas. Te desgasta más físicamente.*

**Dasha, 29 años, Rumanía.** Soltera, sin hijos. Amplia experiencia como empleada doméstica. Redes primarias (su hermana) y secundarias integradas por antiguos y potenciales empleadores.

Referente a si con la crisis es más difícil encontrar empleo como externa, las aportaciones son más ambiguas. En general, sí se perciben mayores obstáculos para encontrar empleo, pero el matiz sería la dificultad para obtener puestos con un mínimo de garantías y condiciones. La pauperización que ha sufrido este régimen de trabajo a raíz de la recesión, si bien no se ha resuelto mediante la destrucción de un gran número de puestos de trabajo, sí podría haber conllevado la constitución de muchos hogares demandantes de empleo precario.

### 8.3.2.2. Salarios

Una de las grandes constantes discursivas en torno a las condiciones de empleo en el régimen externo ha sido el gran descenso salarial que habría precipitado la crisis. Si antes de la recesión el salario por hora habitual rondaba entre 8 y 12 euros, a partir del año 2010-2011, la cuantía recibida ha descendido, incluso, a la mitad, no llegando en muchos casos a superar los 5 ó 6 euros la hora.

*Yo hice la división, y a mí me salía 3,33 euros la hora... imagínate de rodillas... ¡Qué tristeza!; pero yo por mi hija... por mi hija lo hago porque mi hija tiene que comer sus yogures, sus leches y sus cosas, pero ¡dios mío si son 3 euros con 33 la hora y son cinco horas!*

**Patricia, 31 años, Colombia.** Amplia experiencia como externa por horas. Redes secundarias extensas, compuestas por diversas nacionalidades, aunque con escasos contactos entre familias empleadoras.

*Antes una persona te podía pagar hasta 10 euros la hora o hasta 12. Ahora ya de 5 es que no pasan...*

**Luna, 31 años, República Dominicana.** Separada con pareja y un hijo a cargo. Amplia experiencia como trabajadora doméstica. Redes primarias y secundarias, aunque integradas fundamentalmente por otros extranjeros.

Esta fuerte degradación salarial ha conllevado una importante pérdida del poder adquisitivo de las entrevistadas debido, a su vez, a que el régimen externo está copado por empleos de medias jornadas o de unas pocas horas al día, lo que dificulta la obtención de ingresos equiparables a jornadas de trabajo completas.

La relevancia de la experiencia o del entorno social en las condiciones salariales de las externas es menor que en las internas, ya que la devaluación de los salarios ha sido generalizada con independencia del perfil socioeconómico y demográfico. Ahora bien, aquellas entrevistadas con una situación económica familiar más holgada, son las que pueden optar por ser más selectivas con los puestos a los que acceden, exigiendo una mayor retribución salarial.

*Siempre buscaba lo mejor... no iba por muy poco. Y en esa cuestión, sí hay algunos que quieren abusar, pero después, cuando ya me ido preparando más, ya no me he dejado. No me he dejado, la experiencia es lo que me ha hecho... aunque ahora solo vaya unas horas, pero si me las pagan bien...*

**Nicole, 35 años, Bolivia.** Con pareja e hijos pequeños, tiene experiencia en el servicio doméstico, aunque sus redes se componen sobre todo de otros extranjeros.

*Me bajaron el horario, que ahora es de diez y media a dos, con contrato. Gano 500 euros.*

**Lucía, 34 años, República Dominicana.** Mujer soltera sin hijos y alta cualificación. Redes secundarias extensas integradas por diversas nacionalidades y antiguos y potenciales empleadores.

### 8.3.2.3. Jornadas de Trabajo

Junto con la reducción de las horas contratadas (y pagadas), la degradación salarial ha intensificado las experiencias de pluriempleo. Las mujeres que combinan dos o más trabajos en régimen externo por horas, entre semana y fines de semana, aumentan con la crisis, mientras, desciende el número de entrevistadas con jornadas completas. Quienes tienen hijos son las que más utilizan esta práctica con el fin de optimizar sus recursos económicos al tiempo que siguen atendiendo el cuidado de sus familias.

*Tengo dos, ósea voy aquí a un señor que tiene alzhéimer, y voy en la mañana una hora, a levantarlo, a ducharlo, a vestirlo y a llevarlo al autobús de la Cruz Roja que lo recoge todos los días. Y ya tengo otro*

*que es con una pareja. El señor tiene 96 años y es para ayudar a la señora porque no puede con él, para asistirlo, para ir al baño, para vestirlo, a levantarlo... a darlo un poco de paseo y esas cosas. Ah y un poco las tareas de casa.*

**Luna, 31 años, República Dominicana.** Separada con pareja y un hijo menor a cargo. Rentas complementarias a su trabajo.

La disminución del número de horas contratadas, junto con la reducción de los salarios por hora, sería otra de las causas de la mayor incidencia del pluriempleo entre las entrevistadas, además de constituir una nueva fuente de abuso y explotación laboral.

*Cuando se habla del sueldo, intentan ofrecerte lo mínimo diciendo que hay crisis, aunque su sueldo siga siendo el mismo. Entonces, ellos, teniendo la seguridad de que hay muchas personas que están buscando trabajo, se aprovechan de eso. Son un poco más mandones, te piden más por menos...*

**Daniella, 32 años, Honduras.** Soltera con un hijo a cargo residiendo en España. Escasa cualificación y amplia experiencia dentro del sector experiencia poco capitalizable.

#### **8.3.2.4. Relación con los Empleadores/Dependientes**

La relación más distante que se forja entre empleadas domésticas externas y empleadores/dependientes, también es una de las posibles explicaciones a una pauperización más generalizada en las condiciones de trabajo. No obstante, cuando existe una relación de afecto (por ejemplo, tras muchos años trabajando en la misma casa de familia) la ventaja que supone en las entrevistadas se orienta, sobre todo, a la flexibilización de las jornadas de trabajo.

*Bueno con la pareja yo me llevo muy bien, son muy agradables, porque el señor está bien de la cabeza (...) Si algún día llego un poco más tarde o un poco más temprano les llamo y les digo y listo*

**Tamara, 43 años, Rusia.** Divorciada y con un hijo pequeño a cargo, y sin ingresos alternos. Su experiencia se concentra en actividades no domésticas e irregulares.

Al contrario, un relato habitual ha sido referente a la experiencia de situaciones de abuso/explotación laboral. La narración de situaciones de maltrato físico o verbal también han sido generalmente poco habituales, aunque sí puede observarse un trato a las entrevistadas erigido sobre fuertes asimetrías de poder. Sobre todo, desde la crisis, la cuestión de la migración y la pobreza.

*Cuando tienes que tratar con una persona mayor, ya con diferentes costumbres y asumir con todo lo que te pueda decir, eso es muy complicado (...) tienes que ir mentalmente preparado con todo lo que te va a decir, porque hay personas muy buenas, muy dulces, pero hay otras que son muy agresivas que están chapadas a la antigua. (...) Una es racismo... son muchas cosas... de eso de los negros de que no lo tocan, de esto, de que le voy a robar... son muchas cosas...*

**Silvia, 50 años, Cuba.** Casada con un nativo y sin hijos. Estudios técnicos superiores, aunque sin homologar. Experiencia concentrada en actividades domésticas.

Existe otro elemento nombrado en varias entrevistas que igualmente uniformaría las condiciones de trabajo de las externas más allá de su perfil: la mayor competencia en el sector. Son varias las mujeres que afirman que en la actualidad existe una mayor oferta de trabajadoras domésticas y cuidadoras. En un sistema de mercado cuanta mayor oferta de trabajadoras exista, si la demanda se mantiene estable, los salarios caerán. Algunas entrevistadas llegan a advertir que esta circunstancia se ha convertido en una fórmula de abuso laboral, por la que se pagan precios muy por debajo de lo establecido en la normativa laboral.

*Yo digo que más bien que se hayan incorporado no es tanto, es que hay muchas que les da igual trabajar por menos dinero, ¿me entiendes?, sí las españolas... hay trabajos que antes las españolas no lo hacían, y*

*ahora lo hacen por la crisis. Entonces claro la oferta y la demanda, y mientras más personas están dispuestas a hacer el trabajo, bajan los precios*

*Es que, ¿sabes lo que pasa? Que hay muchas que están dispuestas a trabajar por menos. (...) sobre todo las mujeres de Bolivia y por ahí... siempre trabajan por menos, siempre bajando los sueldos...*

**Irina, 48 años, Ucrania.** Casada con hijos. Amplia experiencia como trabajadora doméstica. Redes directas y secundarias extensas, compuestas también por empleadores.

*Sí, sí, sí, de españolas, sobre todo. Ahora cada vez hay más mujeres españolas en Cáritas, Cruz Roja y así. Antes este trabajo no lo hacían las españolas. Nosotras vinimos a hacer el trabajo bruto, pero, claro, la crisis ha llegado a todo el mundo...*

**Natalia, 45 años, Bolivia.** Casada con hijos a cargo. Amplia experiencia como empleada doméstica. Redes secundarias integradas por antiguos y potenciales empleadores.

El examen de las condiciones de trabajo de las entrevistadas empleadas como externas durante la crisis revela una pauperización mucho más generalizada y evidente frente a las condiciones de quienes se mantuvieron en el régimen interno. Dicha pauperización, aunque tampoco es uniforme, se ha producido sobre todo en los salarios por horas, notablemente más bajos a los percibidos antes de la crisis, y también en el incremento del pluriempleo como estrategia para optimizar ingresos ante la reducción del número de horas contratadas. A su vez, el aumento del pluriempleo también ha incrementado las experiencias de irregularidad contractual, pues entre estas mujeres ha sido habitual alternar un empleo con contrato y otro sin él.

Tabla 30. Condiciones de trabajo de las entrevistadas ocupadas como externas durante la crisis

| Entrevistadas   | Modalidad    | Contrato | Salario  | Jornadas de Trabajo        | Relación con los Empleadores |
|-----------------|--------------|----------|----------|----------------------------|------------------------------|
| <b>Patricia</b> | Cuid.        | No       | 3-4€/h   | Por horas                  | Más abusos                   |
| <b>Tamara</b>   | T.D.         | No       |          | Por horas                  | Buena                        |
| <b>Helena</b>   | T.D.         | Sí       | 8€/h     | Por horas/Pluriempleo      | /                            |
| <b>Irina</b>    | T.D.         | Sí       | 785€/mes | Completa                   | Muy buena                    |
| <b>Lucía</b>    | Cuid.        | Sí-No    | 500€/mes | Parcial/Pluriempleo        | Buena                        |
| <b>Silvia</b>   | T.D.         | Sí       | 3,5€/h   | Parcial                    | Buena                        |
| <b>Nicole</b>   | T.D. y Cuid. | No       | 10€/h    | Por Horas                  | Abusos                       |
| <b>Marta</b>    | T.D.         | No       | /        | /                          | Más abusos                   |
| <b>Fátima</b>   | T.D.         | No       | Bajo     | Por horas                  | Maltrato percibido           |
| <b>Isabel</b>   | T.D. y Cuid. | Sí       | /        | Por las noches/Pluriempleo | Buena                        |
| <b>Amina</b>    | Cuid.        | Sí       | 5€/h     | Por horas                  | Buena                        |
| <b>Luna</b>     | T.D. y Cuid. | Sí-No    | 4,8€/h   | Por horas/Pluriempleo      | Más abusos                   |
| <b>Daniella</b> | Cuid.        | Sí-No    | 450€/mes | Por horas/Pluriempleo      | Buena                        |
| <b>Carolina</b> | T.D.         | No       | 500€/mes | Por las noches             | Buena, no conflictos         |
| <b>Fernanda</b> | Cuid.        | No       | 500€/mes | Completa                   | Maltrato percibido           |
| <b>Dalia</b>    | T.D. y Cuid. | No       | 5€/h     | Parcial                    | Abuso                        |
| <b>Amelia</b>   | T.D. y Cuid. | Sí       | 343€/mes | Parcial                    | /                            |
| <b>Natalia</b>  | T.D. y Cuid. | Sí       | 14€/h    | Por horas/Pluriempleo      | Buena                        |
| <b>Emma</b>     | Cuid.        | No       | 8€/h     | Por horas                  | Buena                        |
| <b>Dasha</b>    | Cuid. Niñ.   | Sí       | /        | /                          | /                            |

**Modalidad:** T.D. = trabajo doméstico; T.D. y Cuid. = trabajo doméstico y cuidados; Cuid. = cuidados; Cuid. Niñ. = cuidado de niños

En relación a las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas (tanto internas como externas) durante las crisis se han manifestado en los discursos los siguientes patrones:

En primer lugar, las transformaciones en las condiciones de trabajo han sido mucho más notorias entre las externas que entre las internas. Mientras las entrevistadas internas han tendido a estabilizar e incluso mejorar sus condiciones de trabajo, a través del mantenimiento de los salarios, la mayor seguridad contractual, y las mayores jornadas de



ocio y descanso, en el régimen externo la dinámica ha sido la opuesta: reducción de salarios, aumento del pluriempleo, intensificación de los ritmos de trabajo etc.

En segundo lugar, en ambas modalidades de empleo, el mayor o menor empoderamiento de las entrevistadas se manifiesta en el salario percibido (por hora en el régimen externo, mensualmente en el interno), en las jornadas de trabajo, en la extensión de las jornadas de descanso de las internas, y en la mayor flexibilidad de los horarios de trabajo de las externas.

Tercero, la precarización de las condiciones de empleo ha sido generalizada entre las entrevistadas empleadas como externas durante la crisis, con un rendimiento menos efectivo de factores que en el pasado actuaban como elemento de protección, tales como la experiencia o las redes sociales. Las únicas entrevistadas que parecen sortear mejor la pauperización del régimen externo son aquellas que, con un alto capital humano y sin cargas familiares de ningún tipo, cuentan con una nutrida red social integrada por nativos, antiguos o potenciales empleadores. En las internas una extensa experiencia profesional, junto con la ausencia de cargas familiares, son las cualidades que confieren una mayor capacidad de negociación.



## **IV. CONCLUSIONES**

### **9. Discusión de los Resultados**

El principal propósito de esta tesis ha sido estudiar las trayectorias laborales que desarrollan en España las mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico y los cuidados. Para ello hemos abordado el desarrollo de estos objetos desde una perspectiva retrospectiva: desde el momento de llegada e inserción en España, hasta el momento presente, en un escenario de aguda crisis económica. El análisis de estas trayectorias se ha realizado en base a la interacción de diferentes dimensiones y circunstancias personales, familiares, y relacionales, cuya volatilidad a lo largo del tiempo también otorga a la investigación un carácter transversal. Estas dimensiones han servido de ejes analíticos y son las siguientes:

1. Capital humano: nivel de formación, experiencia laboral tanto en el origen como el destino, y manejo del castellano.
2. Condiciones migratorias, como el estatus jurídico y proyecto migratorio.
3. Capital social, en tanto extensión, cercanía y composición de las redes sociales establecidas en España.
4. Condiciones familiares referentes a la estructura y composición del hogar, así como la situación económica familiar.

El estudio del objeto de investigación se ha llevado a cabo desde un enfoque cualitativo, por lo que la principal fuente de conocimiento y comprensión de los hechos estudiados parte de la experiencia y percepción de estas mujeres sobre el discurrir de su itinerario profesional en España, en paralelo a su itinerario vital.

En este último apartado de la investigación rescatamos y discutimos los principales hallazgos del estudio, así como las limitaciones más destacada de éste, proponiendo la apertura y consolidación de futuras líneas de investigación en este campo de estudio.

## **9.1. Principales Hallazgos**

La trayectoria laboral, entendida como la sucesión de cambios de posiciones ocupacionales y salariales que transcurren a lo largo de la vida de los individuos (Spilerman, 1977; Dumbois, 1998; Miret et al., 2008), ha mostrado una importante variabilidad de unas entrevistadas a otras. Las líneas de carrera observadas han estado notablemente diversificadas en cuanto al ritmo/disposición de las secuencias de movilidad. No sucede esto último con la secuencia de posiciones laborales entre las que se despliegan las rutas de movilidad, las cuales han estado concentradas entre las modalidades de empleo doméstico y, en menor medida, en actividades secundarias no domésticas.

### **9.1.1 Gran Complejidad de los Itinerarios Laborales Estudiados**

Lo primero que habría que señalar es la gran complejidad en los itinerarios laborales de las entrevistadas, tanto antes como durante el periodo de crisis, sin que pueda dilucidarse una trayectoria lineal tal y como se describe en la literatura sobre servicio doméstico y cuidados en España (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Solé-Puig et al., 2009; Martínez-Buján, 2010; García-Sainz et al., 2013). Los itinerarios analizados no se ajustan a una disposición lineal de secuencias ocupacionales dentro y fuera del servicio doméstico -de interna a externa y de externa hacia otras ocupaciones-, lo que sí se ha observado son procesos de movilidad mucho más desordenados y discontinuos de lo esperado y no solo en las primeras etapas de inserción, sino también años después de la llegada al país. Dicha complejidad está relacionada con la diversidad observada en los perfiles sociodemográficos, migratorios y familiares de las mujeres que integran la muestra, condiciones que, además, presentan una importante volatilidad con el transcurso del tiempo.

En línea de lo observado en investigaciones previas, también hemos podido apreciar la dificultad (que no imposibilidad) de revertir el estatus de empleada doméstica (Escrivá, 2000; Solé-Puig et al., 2007; Escrivá, 2000; Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014).

### **9.1.2. Trayectorias Marcadas por un Modelo de Inserción Precario**

Las trayectorias analizadas, efectivamente, parten o derivan de un modelo de inserción precario -antes y durante la crisis- compartido por buena parte de la población inmigrante (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Caparrós y Navarro, 2009; Stanek y Veira, 2012). Esta inserción se caracteriza por largas jornadas de trabajo, bajos salarios, relaciones de abuso y explotación, e importante incidencia de la informalidad contractual. Dichas condiciones son reiterativas, excepto para las externas, quienes se insertan preferentemente con contratos de trabajo, aunque el resto de sus condiciones de empleo son igualmente precarias. Este es un modelo de inserción resultado tanto del estatus familiar premigratorio (González-Ferrer y Mei-Liu, 2012), como de las condiciones de acceso al país y al mercado de trabajo (Domingo y Gil-Alonso, 2007). La alta incidencia de mujeres indocumentadas en la muestra -en varios casos desconocedoras del idioma- y con cargas económicas en el origen, agudizan los problemas de transferibilidad de capital humano migrante (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Amuedo y de la Rica, 2007; Sanromá et al., 2009; Chiswick y Miller, 2009). Este último punto no deriva exclusivamente de la falta de homologación de las credenciales educativas adquiridas en el origen, sino también de la importante presencia en la muestra de mujeres con un bajo nivel de cualificación -estudios secundarios obligatorios o menos-. Mujeres que, además, carecen de experiencia laboral o ésta se concentra en actividades descalificadas.

Por tanto, tal y como se vaticinó en las hipótesis, el proceso de inserción de las entrevistadas es rápido y sencillo -tanto en la época de expansión como durante la crisis (Sallé et al., 2009; Oso y Parella, 2012)- pero, al mismo tiempo, es un modo de acceso al mercado de trabajo que obstaculiza la entrada en líneas de carreras estables y progresivas. Todas ellas acceden al mercado de trabajo a través de ocupaciones secundarias, poco valoradas socialmente y de bajo estatus, intensificando con ello los procesos de descualificación en el destino y el posterior acceso a puestos correspondientes con su nivel de cualificación (Vono y Vidal-coso, 2012; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Morgan, 2015).

### 9.1.3. Trayectorias Inestables, Discontinuas y Retardadas

Tras los primeros episodios de inserción, se han podido extraer una serie de patrones referente a la configuración de la trayectoria de estas, esta vez sí, semejantes a los descritos en la literatura sobre inmigración y mercado de trabajo. Son trayectorias marcadas por una alta inestabilidad, discontinuidad y/o retardo respecto a los procesos de promoción o movilidad vertical (Caparrós y Navarro, 2010; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Fernández-Macías et al., 2015). Esta inestabilidad viene inducida por una elevada rotación ocupacional, pues los cambios de empleo, dentro y fuera de una misma modalidad de trabajo doméstico, han sido muy frecuentes. Inestabilidad que, así mismo, está relacionada con la propia naturaleza y organización del empleo en los hogares, sobre todo, aquel que se concentra en el régimen externo y que da pie a que tales movimientos se produzcan de forma constante.

También se trata de trayectorias discontinuas en las que es habitual alternar periodos de actividad con periodos de desempleo e inactividad cuando, por ejemplo, tiene lugar el nacimiento de un hijo. Tal discontinuidad es más explícita entre aquellas que despliegan su trayectoria en el régimen externo, dado el perfil familiar de estas trabajadoras -la mayoría con hijos y cargas de cuidado-, y la menor extensión de la relación contractual. Por este mismo motivo, también han sido frecuentes las narraciones acerca de saltos y retornos a modalidades de empleo discordantes con la trayectoria tipo, por ejemplo, los pasos de interna a fuera, de externa a interna, de fuera a externa etc., tanto antes, pero, sobre todo, durante la crisis.

Se ha podido advertir una fuerte dinámica de movilidad horizontal, mucho más generalizada de lo que inicialmente sospechábamos, pues, no podemos admitir signos de movilidad vertical en ninguno de los casos estudiados, ni siquiera antes de la crisis. La progresión laboral que experimentan las entrevistadas se circunscribe dentro de los circuitos de movilidad horizontales del estrato secundario del mercado de trabajo. Es decir, transiciones entre puestos y actividades con similar valor, cualificación, y condiciones de empleo (Cachón et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015).

Las mejorías que llegan a experimentar las entrevistadas, aunque no se traduzcan en mayor estatus o categoría profesional, suelen percibirse como importantes avances en la

posición laboral, sobre todo, para quienes llegan al país sin contemplar otra opción de trabajo fuera del servicio doméstico -aquellas de bajo capital humano y con importantes necesidades económicas familiares-. En estos casos, un incremento salarial, o la obtención de contrato suponen una gran progresión en mujeres que parten de una situación de fuerte fragilidad socioeconómica e incluso jurídica.

Más allá de la dinámica laboral, el problema del retardo ocupacional del colectivo inmigrante radica en su riesgo de cronificación y, con ello, el desenlace de procesos de integración limitados y poco satisfactorios (Reich, 2008; Reyneri y Fullin, 2011). Este hecho ha quedado reflejado en diferentes relatos de las entrevistadas, pues varias de ellas reconocen padecer o haber padecido una situación socioeconómica de fuerte riesgo de exclusión social y/o pobreza que no hecho sino que empeorar desde 2008.

#### **9.1.4. Proveedoras económicas vs Proveedoras de Cuidados: Dialéctica y Conflicto de los Roles Asumidos**

Sabemos que elementos estructurales, tal como la fuerte segmentación del mercado de trabajo por razón de género y origen, son piezas clave en los procesos de inserción y movilidad de la población extranjera (Kalter y Kogan, 2006; Veira et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013). Si bien, con frecuencia, la inestabilidad o discontinuidad de las carreras de estas mujeres obedece tanto a dinámicas endógenas a la organización del empleo doméstico (y del mercado de trabajo), como a procesos intrincados en la esfera privada. En este punto merece la pena insistir en el hecho de que gran parte de las trayectorias analizadas se han desplegado como estrategias familiares orientadas a la provisión del bienestar del hogar. En la mayoría de los casos, no son itinerarios orientados en la promoción/progresión individual, ni siquiera entre aquéllas de mayor cualificación o con proyectos alejadas de razones económicas o familiares.

Las trayectorias laborales de la gran mayoría de entrevistadas se gestan y configuran como estrategias que se (re)adaptan continuamente a los requerimientos familiares. Por ello, muchas de estas trayectorias se acaban construyendo en base a la interacción de pulsiones de signo opuesto (Balbo, 1991; Browne y Misra, 2003) -su rol de proveedoras económicas frente a su rol como proveedoras de cuidados- que son, a su vez, inductoras de la fuerte discontinuidad de sus carreras profesionales.

Mientras en las primeras etapas de inserción, lo habitual es asumir un rol económico muy activo, tanto entre las solteras o sin hijos como entre las que dejan a la familia en el origen, dicho papel se va erosionando a medida que se van asentando en España. Una vez estas mujeres forman/reagrupan a sus familias, (re)asumen un rol social enfocado prioritariamente en la atención familiar. A expensas de que inicialmente su proyecto migratorio se concibiera como un proceso de empoderamiento femenino (Parrado y Flippen, 2005; Bettio et al., 2006).

La migración no conlleva la asunción de un irreversible rol económico, tal y como se previó inicialmente, pues, una vez éstas se asientan en España tienden a reproducir un modelo de familia patriarcal con una firme división de los roles de género. En este modelo familiar la función principal de las mujeres sigue siendo la provisión de cuidado, mientras, el trabajo remunerado ocupa un papel secundario en su desempeño social (del Rey et al., 2019). Este modelo familiar tampoco difiere en base a cualidades específicas del capital humano o proyecto migratorio, tal y como se previó inicialmente. Además, si en principio considerábamos un rol económico activo era un signo de empoderamiento y autonomía femenina (Bettio et al., 2006), en el transcurso de la investigación hemos detectado que aquellas mujeres que presentan esta condición, con frecuencia, padecen abruptas necesidades económicas. Incluso entre aquellas más cualificadas, una participación intensiva en actividades secundarias suele corresponderse con una posición económica precaria, en vez de con la firme voluntad de autosuficiencia económica (Collins, 1990; Reid, 2002; Jacobs y Gerson, 2004; Flippen, 2015). Debemos tener en cuenta que, habitualmente, la degradación del estatus ocupacional que conlleva el empleo doméstico es la única forma de supervivencia económica.

Con relación a los roles asumidos, una vez estalla la crisis, algunas investigaciones señalan que, a diferencia de recesiones anteriores, la del 2008 podría haber supuesto un cambio en las relaciones entre empleo y género que reproducirían y romperían de manera simultánea los tradicionales roles de género (Domingo, 2008; Vicente Torrado, 2014). En nuestra investigación, hemos comprobado que la crisis ha generado una mayor presión en el rol o desempeño económico de las entrevistadas, dada la pérdida de ingresos propios y de sus cónyuges, sin que se haya erosionado su rol de cuidadoras. Debemos considerar que, muchos casos, estas mujeres no pueden delegar sus responsabilidades de cuidados en otros sujetos. Tal ambivalencia del rol asumido, conceptualizado hace ya varios años



como el problema de la doble presencia (Balbo, 1991; Parella, 2003), se ha recrudecido con la crisis, afectando especialmente a quienes que reúnen diversas circunstancias de vulnerabilidad. Mujeres que carecen de un entorno social extenso y/o cercano, y que encabezan hogares monoparentales o con familias numerosas suelen ser las más vulnerables ante un escenario que las obliga a intensificar su dedicación laboral, pero en un contexto de escasas redes y apoyo social.

#### **9.1.5. Puntos de Inflexión y Factores de Retención en las Trayectorias Laborales de las Entrevistadas**

Los itinerarios profesionales de estas mujeres son el resultado de la intersección e injerencia de diversos factores que van mutando y transformándose a lo largo de su recorrido vital (Crenshaw, 1989; Collins, 1993; Browne y Misra, 2003). A este respecto, son dos los procesos que se revelan como especialmente significativos en el transcurso laboral de las entrevistadas, elementos que podrían ser considerados *turning points*, en tanto suponen “momentos especialmente significativos de cambio” (Elder, 2003) en el transcurso de sus carreras. Así, tal y como se predijo, en las primeras etapas de inserción, la reversión del estatus jurídico supone el punto de inflexión al desarrollo de trayectorias, sino ascendentes, al menos más estables. No obstante, la reagrupación/conformación familiar se materializa como el suceso de mayor trascendencia en la trayectoria de estas mujeres (del Rey et al., 2019), no solo porque muchas de ellas cambian de modalidad de empleo o delimitan su participación una vez residen junto con los hijos y/o con el cónyuge, sino porque a partir de ese momento, todos los cambios que suceden en el ciclo de vida familiar tendrán un impacto directo sobre el modo de participación de las entrevistadas.

Desde los modelos tradicionales, las condiciones familiares se manifiestan como el factor de retención y presión más destacado en el desarrollo de las trayectorias laborales de las entrevistadas. Las condiciones familiares se convierten en las principales razones para mantenerse o continuar en puestos que, aun poco atractivos o precarios, reportan un mayor tiempo al bienestar familiar. Ahora bien, un bajo capital humano, también es un elemento que instiga gran continuidad en el empleo en los hogares, dada la carencia de alternativas plausibles y más atractivas.

### **9.1.6. Condiciones de Trabajo: La Precariedad Institucionalizada**

Como patrón general se ha advertido unas condiciones de empleo y sueldo generalmente precarias, en la línea de lo que advertían investigaciones previas (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Martínez-Buján, 2010). Estas condiciones son especialmente malas en las primeras etapas de inserción, pero, por lo general, van mejorando a medida que las entrevistadas ganan experiencia en el sector.

Durante los primeros años de trabajo, destacan las malas condiciones de trabajo en el régimen interno. La alta frecuencia de empleos sin contrato, con salarios muy bajos, extensas jornadas de trabajo y exiguas de descanso han acaparado el discurso de las inicialmente insertas en esta modalidad de trabajo. Estas condiciones se caracterizan por un carácter servilista que, a menudo, también ha venido acompañado de experiencia de abusos y malos tratos. Esperábamos encontrarnos con tales experiencias, pero su altísima reiteración ha desbordado todas nuestras expectativas. No obstante, así como las condiciones de trabajo (las malas condiciones de trabajo) son norma general en los discursos sobre las primeras etapas en España, a medida que estas mujeres van desplegando sus trayectorias se advierte una mayor diversidad. Por un lado, están quienes durante toda su trayectoria padecen condiciones de trabajo precarias o muy precarias y, por otro, quienes de manera progresiva consiguen mejorar de a poco tales condiciones. La diferencia entre unas y otras suele radicar en las expectativas de trabajo (inducidas por el nivel de capital humano) y, sobre todo, en las redes sociales desplegadas en España. La presencia de redes extensas, cercanas e integradas por nativo favorece un mayor grado de progresión en las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas.

En la investigación observamos que la precariedad llama a la precariedad. Dada las generalmente bajas retribuciones del servicio doméstico, las cuales apenas permiten ahorrar al final de mes, y debido a la falta de reconocimiento de derechos laborales básicos como el seguro por desempleo, cuando estas mujeres se quedan en paro, han de encontrar de forma apresurada un nuevo trabajo, pues un mes sin empleo es un mes sin recursos. Estas condiciones de empleo no solo colocan a las entrevistas en una posición de permanente riesgo o fragilidad socioeconómica, sino que también las impide ser selectivas con el empleo que quieren desempeñar. Tales condiciones actúan, por tanto, como importantes inductoras de los procesos de continuismo y falta de movilidad

ocupacional, pues, aunque las condiciones del sector doméstico no son atractivas, es fácil encontrar un nuevo empleo.

La precariedad institucionalizada, por tanto, también es un lastre para la adquisición de capital humano específico y, con ello, de promoción ocupacional, induciendo el atrape en los malos puestos del mercado de trabajo (Gordon, 1972; Edward y Reich, 1982; Booth et al., 2003; Morgan, 2015).

#### **9.1.7. El Impacto de la Crisis: El Retorno de la Movilidad Descendente**

Tal y como se planteó inicialmente, la crisis ha supuesto el retorno de dinámicas de fuerte bloqueo o contra-movilidad ocupacional, en algunos casos, incluso, más intensas que aquellas que caracterizaron los procesos de inserción laboral. Desde su estallido, ninguno de los itinerarios examinados adquiere o mantiene una dinámica de ascenso. En el mejor de los supuestos, las entrevistadas han podido mantener estables sus carreras y condiciones de trabajo. En el peor de los casos, han sido expulsadas del mercado de trabajo con mayor asiduidad y por periodos más amplios.

Más allá de los impactos macroestructurales sobre el servicio doméstico u otros nichos de trabajo, el efecto de la nueva coyuntura económica en la trayectoria de estas mujeres está supeditado a las transformaciones acaecidas en su vida privada, pues, son las entrevistadas cuyas condiciones familiares se ven más trastocadas durante este periodo, aquéllas que readaptan más bruscamente sus itinerarios profesionales. Éstas asumen un rol más orientado a la dedicación profesional o a la doméstica, en función de la in(variabilidad) de los requerimientos y necesidades familiares durante el periodo de crisis. Ello se produce con independencia de su cualificación, experiencia o regularidad jurídica. A la inversa, la estabilidad de las condiciones familiares, junto con el mantenimiento de redes sociales cercanas y/o extensas, han sido los elementos que mayor protección han brindado durante el periodo recesivo.

Durante la crisis, la clave que explicaría la mayor o menor convulsión en los itinerarios laborales de las entrevistadas se da en base a circunstancias remanentes a su posición familiar y social, en detrimento de explicaciones fundamentadas en el capital humano (Muñoz-Comet y Mooi-Reci, 2016).

Con relación a las condiciones de trabajo, esperábamos que con la crisis éstas hubieran tendido a pauperizarse de manera generalizada, emulando a las de las primeras etapas de inserción. Sin embargo, encontramos un impacto diferente en función del régimen de trabajo. Así, mientras las internas han tendido a estabilizar sus condiciones de empleo (sobre todo en lo referente a la existencia de contrato de trabajo), la precarización en el régimen externo parece mucho más generalizada. La reducción de salarios, horas contratadas y mayor presencia de pluriempleadas son solo algunas de los ejemplos de dicha pauperización. Una de las razones que puede explicar tal diferencia entre los regímenes de trabajo puede ser la mayor imprescindibilidad de las tareas que se contratan en el régimen interno frente al externo. No obstante, no se debe obviar el menor número de casos en la muestra de mujeres internas durante la crisis que en periodos previos, ni tampoco que son perfiles, por lo general, con muchos años de experiencia en el servicio doméstico, hecho que presionaría al alza sus condiciones de trabajo.

Ya que con la crisis la posición socioeconómica de estas trabajadoras se torna más vulnerable, sospechábamos que éstas también se habrían vuelto más susceptibles al padecimiento de “malas prácticas” por parte de empleadores/dependientes. Sin embargo, no hemos percibido que los relatos acerca de episodios de malos tratos adquieran un mayor protagonismo en época de crisis planteamiento considerado en las hipótesis. Por el contrario, en los relatos de las entrevistadas este tipo de sucesos se ha concentrado al inicio de la trayectoria laboral en España, lo que nos hace pensar que, más allá de la vulnerabilidad socioeconómica, son otros atributos o condiciones las que ejercen mayor exposición ante el padecimiento de este tipo de sucesos. En estos casos, las redes sociales, sobre todo aquellas las directas, ofrecen una característica protección ante experiencias de malos tratos y abusos.

Ahora bien, en el discurso de las empleadas como externas sí se recoge una percepción generalizada de mayor abuso, en tanto los empleadores, aprovechando la situación de necesidad de estas mujeres, deprimen sus condiciones de trabajo, exigiendo objetivos más altos o una dedicación más intensa.

Aun con todo lo anteriormente expuesto, también hemos podido comprobar que para muchas de las entrevistadas el retorno o inserción al servicio doméstico ha sido la única opción de seguir en el mercado de trabajo. Por lo que, en tiempo de crisis, y ante unas

circunstancias laborales y vitales más convulsas, éste se ha constituido como un nicho refugio para antigua y nueva mano de obra.

### **9.1.8. El Rendimiento de los Ejes Analíticos**

De manera breve y concisa vamos a sintetizar los hallazgos más relevantes en cuanto al rendimiento de los ejes analíticos propuestos.

#### **9.1.8.1. El Papel de las Condiciones Migratorias**

Aquellas entrevistadas que entran a España de manera irregular confrontan serios obstáculos en los procesos de movilidad (que no de inserción), al igual que sucede en mercados más abiertos (Amuedo y de la Rica, 2007). Sin embargo, una vez éstas adquieren un estatus jurídico legal, no manifiestan procesos de clara y sintomática movilidad vertical. Es cierto que muchas cambian de régimen de trabajo, o en la misma modalidad, cambian de empleo, pero este proceso de movilidad (horizontal) se produce dentro de los circuitos del empleo doméstico, y el fin es conseguir mejores condiciones laborales, no puestos adecuados a su capital humano. Con el proyecto migratorio ocurre algo semejante. Es decir, es importante para concretar la forma y el modo de gestión de la migración (si se hace en familia, si lo encabeza el varón o la mujer etc.), pero éste no tiene relevancia en etapas posteriores, pues el proyecto migratorio viene determinado por las condiciones pre-migratorias que, a menudo, suelen transformarse a medida que las entrevistadas se van integrando en la sociedad receptora. Además, aquellas mujeres cuyo proyecto disiente de razones familiares o económicas tampoco desarrollan itinerarios laborales más exitosos que aquéllas que llegan al país con un motivo monetario, o para llevar a cabo la reagrupación del núcleo familiar.

#### **9.1.8.2. El Desempeño del Capital Humano**

Tal y como sucedía con las condiciones migratorias, el capital humano se ha mostrado un elemento relevante en el transcurso de estas trayectorias en un sentido negativo, es decir, cuando éste es bajo, debido a una escasa formación, experiencia o por desconocimiento

del castellano, deprime enormemente el horizonte de posibilidades de las entrevistadas; confinando sus expectativas de trabajo en el empleo doméstico o en actividades similares. Sin embargo, un alto nivel de capital humano no ha mostrado un rendimiento claramente beneficioso, pues, aunque las entrevistadas mejor cualificadas son menos susceptibles a padecer abusos o maltrato y, por lo general, son más exigentes con sus condiciones de trabajo, tampoco experimentan movilidad vertical. Es posible que aquí la injerencia de dinámicas estructurales -la mentada segmentación laboral, entre otros-, jueguen un papel clave en esta falta de movilidad. Sin embargo, lo que hemos podido detectar de forma reiterada es una notoria inconsistencia entre las diferentes dimensiones del capital humano adquirido en el origen. Esto es, aquellas mujeres que tienen un alto nivel de cualificación, o no tienen experiencia profesional, o carecen de la homologación de sus títulos educativos, e incluso, en algunos casos, desconocen el idioma. Por esta inconstancia en sus perfiles profesionales, consideramos necesario seguir profundizando en las trayectorias de las inmigrantes mejor formadas, para conocer más detalladamente el papel que juega el capital humano en los procesos de integración a las sociedades receptoras.

#### **9.1.8.2. Los Efectos del Capital Social**

El capital social se ha revelado un importante factor en las trayectorias de estas mujeres, aunque con matices importantes.

Su papel es clave en los procesos de inserción laboral, sin embargo, su rendimiento se va desfigurando con el transcurso del tiempo. A lo largo de toda la trayectoria, las redes actúan como los principales canales de búsqueda de empleo, y proporcionan trabajos en mejores condiciones, pero, y en consonancia con otras investigaciones, observamos que las redes no inducen procesos de movilidad ascendente. Por el contrario, lo que favorecen, sobre todo, es una elevada rotación ocupacional (Muñoz de Bustillo y Antón, 2012; Aysa-Lastra y Cachon, 2013). Tampoco aquellas entrevistadas con redes compuestas por nativos han desplegado trayectorias más progresivas pues este tipo de relaciones actúan como potenciales contratantes de empleo doméstico reproduciendo, con ello, las líneas de carrera ubicadas dentro de este nicho de trabajo, aunque procurando unas mayor estabilidad y protección laboral.

No obstante, el papel del entorno social es fundamental para evitar situaciones de fuerte vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, en la medida en que las redes sociales facilitan la obtención de empleo y la rotación ocupacional, evitan caídas reiteradas o prolongadas en el desempleo. Estos soportes son especialmente relevantes desde el estallido de la crisis.

También merece especial atención el papel de las redes sociales como sustentadoras de cuidados. Entre las entrevistadas con hijos pequeños con necesidad de emplearse, contar con un entorno cercano les permite intensificar su participación laboral en favor de una mejor situación financiera (Stoloff et al., 1999; Vono y Vidal-Coso, 2012; Bojarczuk y Mühlau, 2018). En estos casos, las redes determinan el grado de rendimiento laboral de las entrevistadas.

#### **9.1.8.3. La Importancia de las Condiciones Familiares**

No nos vamos a detener mucho en este apartado puesto que previamente ya se ha expuesto la enorme relevancia de las condiciones familiares a lo largo de la trayectoria laboral de estas mujeres, ya que desde el contexto premigratorio hasta la época de crisis, éstas actúan como los principales determinantes de la participación y movilidad de las entrevistadas. La dialéctica entre necesidades económicas y de cuidados, y su transformación a lo largo del tiempo, es el factor que explica en mayor medida el modo e intensidad de su desempeño laboral en España.

En consonancia con las hipótesis del trabajo y con estudios previos (De la Rica y Ferrero, 2003; Gutiérrez-Domènech, 2005; Delgado, 2009; Flippen, 2015; Florian, 2018; del Rey et al., 2019), la tenencia de hijos pequeños se manifiesta como el factor de mayor restricción en el rendimiento y participación laboral de las entrevistadas. En las primeras etapas de inserción, tener hijos en el origen induce a una participación laboral muy intensiva, aunque también motiva una inserción acelerada en el nicho doméstico que, a su vez, obstaculiza la entrada en líneas de carrera más progresivas. De manera opuesta, la presencia de hijos pequeños en el destino trae consigo una depresión del rol económico. Hacia la inactividad en algunos casos y, en la mayoría, hacia los empleos por horas.

El estado civil también se ha mostrado un factor relevante, pero en la medida en que la tenencia de un cónyuge provee de ingresos al hogar. Aquellas mujeres cuya pareja ejerce de principal sustentadora económica suelen mantener un perfil laboral bajo, no trabajando o empleándose por horas en el régimen externo. Por el contrario, cuando las entrevistadas tienen ingresos insuficientes para mantener a la familia (independientemente de que tengan o no pareja), éstas asumen un papel económico más activo, pero en la medida en que pueden delegar las responsabilidades de cuidados.

Además, quienes cuenta con pareja residiendo en España han mostrado ser más susceptibles a reproducir un modelo de familia tradicional. Los roles asumidos entre los cabezas de familia se rigen por la división sexual del trabajo, siendo estas entrevistadas menos proclives al empleo remunerado con una dedicación mucho más activa a las tareas de cuidado (Kahn y Whittington 1996; England, 2004; Flippen, 2005; Flippen, 2016; del Rey et al., 2019). Sin embargo y en contra de los hallazgos observados en otros contextos (Baker y Benjamin 1997, Meng y Gregory 2005), el tener una pareja nativa no aumenta la prospección laboral de las entrevistadas. Al contrario, en contexto de crisis, contar con la estabilidad monetaria del cónyuge (algo más recurrente si éste es autóctono) puede inducir al abandono de la actividad laboral, pues la fuerte pauperización de las condiciones del sector doméstico deja de compensar, en términos monetarios, el desempeño de tal actividad, con independencia de si se tienen o no cargas de cuidados.

#### **9.1.9. Sector Doméstico y de Cuidados. ¿Escollo u Oportunidad?**

La importante incidencia de trayectorias de continuismo en el sector doméstico (Catarino y Oso, 2000; Parella et al., 2013), a menudo, ha permitido a diferentes autoras describir a este nicho de trabajo como una tela de araña que atrapa y obstaculiza la reversión del estatus ocupacional de quien desempeña estas tareas (García-Sainz et al., 2017). Aunque en la presente investigación también hemos podido detectar esa misma dificultad de experimentar movilidad hacia otras formas de empleo, hay otra serie de elementos que cobran especial relevancia en los discursos de las entrevistadas. Por ejemplo, la percepción de bloqueo o inmovilismo no deriva de planteamiento relacionados con la organización del empleo doméstico, como sí de unas condiciones vitales muy específicas. No es solamente que el servicio doméstico obstaculice el tránsito hacia otros sectores o



actividades, sino que mujeres que, -por unas condiciones específicas- tienen muy complicado obtener empleo en otros sectores, acaban desarrollando sus trayectorias dentro de este nicho de trabajo. Por tanto, habría que pensar en el servicio doméstico como una de las escasas opciones de empleo para mujeres cuyo compendio de capitales y recursos obstaculiza su tránsito hacia otras formas de trabajo remunerado. Entonces, y sin obviar el carácter profundamente servilista que sigue adoleciendo el trabajo doméstico, hay que insistir en que para mujeres que reúnen diversas matrices o circunstancias de vulnerabilidad, a menudo, el nicho doméstico es una de las escasísimas oportunidades de obtener recursos económicos.

La posibilidad de trabajar sin conocer el idioma, en situación de irregularidad, la relativa facilidad para conciliar el trabajo familiar o los estudios, la fácil reincorporación tras procesos de inactividad, retornos al país de origen o desempleo etc., son algunas de las razones que explican que muchas de nuestras entrevistadas, aun reconociendo lo poco atractivo del trabajo en los hogares, encuentren en éste una serie de ventajas de las que carecen otros sectores de actividad (del Rey et al., 2019). Estas ventajas son especialmente manifiestas desde el estallido de la crisis, pues el sector doméstico se ha convertido en un nicho refugio (Grande et al., 2016) para mujeres que habían abandonado esta actividad o que incluso nunca se habían ocupado en ella.

Al final, el empleo en los hogares es una manifestación del complejo, paradójico e incluso contradictorio proceso de integración social de las trabajadoras extranjeras en España, permanentemente en el filo de la inclusión y exclusión social.

## **9.2. Limitaciones de Este Estudio y Futuras Líneas de Investigación**

Aunque son múltiples las dimensiones de la vida laboral y familiar de las empleadas domésticas inmigrantes sobre las que hemos podido profundizar en esta investigación, es necesario destacar aquellas dimensiones sobre las que merecería la pena seguir trabajando en futuras líneas de investigación, dado los interrogantes y limitaciones que se han presentado en el transcurso de este estudio.

Aunque no hemos realizado el análisis de las entrevistas en base a factores étnico-culturales, somos conscientes de la sobrerrepresentación que existe en nuestra muestra de mujeres procedentes de América Latina frente a aquellas otras originarias de África o Europea del Este. No obstante, sería interesante introducir estos elementos en futuros análisis sobre trayectorias laborales y mujeres inmigrantes, pues, de hecho, sabemos por investigaciones previas que elementos tales como el proyecto migratorio o el modelo familiar están determinados por elementos culturales, religiosos y étnicos. Por ello, se torna necesario seguir profundizando en este tipo de dimensiones a través de estudios comparativos en base a las zonas o regiones de procedencia del colectivo de trabajadoras inmigrantes.

Por otra parte, dado los canales de contacto con las entrevistadas -explicitados en el apartado metodológico- somos conscientes de que en buena medida las mujeres entrevistadas constituyen perfiles vulnerables que, de hecho, no tienen por qué ser representativos de la población en su conjunto. Sería interesante, por tanto, abrir las líneas de investigación hacia la inclusión de una mayor diversidad de perfiles, incluyendo a aquellas mujeres que en su día consiguieron construir una trayectoria ascendente en España y que, por tanto, constituyen procesos de mayor empoderamiento.

Específicamente en la investigación sobre empleo doméstico y cuidados, se debería considerar la incorporación de trabajadoras domésticas con un perfil de profesionalización en los cuidados más consolidado y reconocido. En este sentido, la inclusión de mujeres nativas, o de población inmigrante empleada en empresas de contratación de asistencia a domicilio, expandiría la investigación sobre diferentes líneas de carrera en el sector, con la consiguiente riqueza comparativa que ésta podría aportar a los estudios sobre nicho doméstico y trayectorias laborales.

Dada la alta frecuencia de relatos referentes a experiencias de malos tratos y abusos, es muy necesario crear y consolidar líneas de trabajo que aborden el estudio de las relaciones sociales desarrolladas en el interior de los hogares. Examinar con mayor profundidad las distintas formas de interacción y reciprocidad que se gestan entre las partes implicadas en esta particular relación laboral, y, con especial calado, sería conveniente indagar en los potenciales impactos de estos nexos, tanto en la atención prestada a las personas

dependientes, como en las condiciones de trabajo y bienestar de las mujeres que desempeñan estas labores.

No como una limitación del estudio, sino a modo de recomendación, sería interesante seguir ahondado en el rendimiento o actuación de los ejes analíticos considerados en esta investigación, pero de formas más exclusiva o particular, incluyendo, por ejemplo, más dimensiones de cada uno de estos ejes, para apreciar con mayor detalle su repercusión y volatilidad a lo largo del tiempo.

Finalmente, como recomendación a las políticas públicas, consideramos que, por lo pronto, lo más urgente es que España ratifique el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicho convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas, entre otras cuestiones, pretende ser una ampliación a los derechos de este colectivo de trabajadoras, por lo en el caso español, esta actividad dejaría de figurar en el régimen especial de la Seguridad Social, para adherirse al Régimen General de Trabajadores. Entre los derechos que reconoce el Convenio figuran la libertad de asociación y sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y una protección cierta contra toda forma de abuso, acoso y maltrato. Además, reconoce la equiparación de la protección social de estas trabajadoras, con lo que también tendrían acceso al seguro por desempleo, una de las demandas más reiteradas por este colectivo. La ratificación del convenio 189 acabaría, por tanto, con unas relaciones laborales particularistas, erigidas sobre una concepción fuertemente servil del empleo en el interior de los hogares fruto, a su vez, de la negociación entre sujetos sociales con una posición económica y jurídica muy asimétrica.

De igual forma, consideramos que el papel del Estado es crucial en la forma y modo en que la sociedad organiza los cuidados y, por tanto, en las condiciones en las que se desarrolla tal actividad en el interior de los hogares. El Estado debería asumir gran parte de la responsabilidad en materia de cuidados y ayuda a domicilio, restando peso a las mujeres de la casa y a las empleadas de hogar inmigrantes. La creación de empleo público de cuidados no solo ayudaría a mejorar las condiciones laborales de esta fuerza de trabajo, también garantizaría un mejor servicio a través de la profesionalización y revalorización de esta actividad.



## IV. CONCLUSIONS

### 9. Discussion of the Results

The main purpose of this thesis has been to study the female labor trajectories of that migrants occupied in the domestic and care services in Spain. For this reason, we have approached the development of these phenomena from a retrospective and longitudinal perspective: from the arrival and insertion in Spain to the economic crisis. The analysis of these trajectories has been made from the interaction of different dimensions and personal, family, and relational circumstances; whose long-term volatility is also granted to this research a transversal approach. The analytical axes and are the following:

1. Migratory conditions, as legal status and migratory project.
2. Human capital: level of training, work experience both at origin and destination, and Spanish proficiency.
3. Social capital, as an extension, proximity and composition of social networks established in Spain.
4. Family conditions such as the structure of the home, as well as the family's economic situation.

The research has been carried out through a qualitative approach, so the main source of knowledge of the facts studied emerges from the experience and perception that these women have about their personal and professional career in the country. In this last section of the investigation, we will discuss the main findings and limitations of the research. Finally, we will propose the opening and consolidation of future lines of research in this field of study

## **9.1. Main Results**

The labour trajectory understood as the succession of changes in occupational and salary positions that occur throughout the life of individuals (Spilerman, 1977; Dumbois, 1998; Miret et al., 2008) has shown an important variability from some interviewed to others. Because the trajectories observed are diverse and heterogeneous in relation to timing and the arrangement of the sequences of mobility. However, the sequence of work positions among which mobility routes are deployed have been concentrated within domestic employment and, to a lesser extent, in non-domestic secondary activities.

### **9.1.1. Great Complexity of Labour Trajectories**

The first thing that must be pointed out is the great complexity of the labour trajectories of domestic workers, both before and during the crisis period. In addition, a linear trajectory has not been observed as indicated by the literature on domestic and care services (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001; Solé-Puig et al., 2009; Martínez-Buján, 2010; García-Sainz et al., 2013) the trajectories analyzed don't conform to a linear disposition of occupational sequences within and outside the domestic service (from live-in to live-out and from live-out to other sectors). On the contrary, it has been observed that mobility processes are much more disordered and discontinuous over time. This complexity is related to the diversity of the socio-demographic, migratory and family profiles of the women who make up the sample. Conditions that, in addition, present an important variability with the passage of time.

What can be seen is the difficulty (which is not impossible) of reversing the status of domestic employee, an event already indicated in previous research (Escrivá, 2000; Solé-Puig et al., 2007; Escrivá, 2000; Parella et al., 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014)

### **9.1.2. Precarious Insertion as a Starting Point**

An insertion model resulting, on the one hand, from the premigratory family status (González-Ferrer, 2009) as well as the conditions of access to the country and to the labour market (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Caparrós y Navarro, 2009; Stanek y Veira,

2012). The high incidence of undocumented women in the sample, who in several cases are unfamiliar with the language and with economic burdens at the source, exacerbate the problems of transferability of migrant human capital (Domingo y Gil-Alonso, 2007; Amuedo y de la Rica, 2007; Sanromá et al., 2009; Chiswick y Miller, 2009; Veira et al., 2011). However, this last point does not derive exclusively from the lack of homologation of the educational credentials (Sanromá et al., 2009), but also from the significant presence in the sample of women with a low level of skill - compulsory secondary education or less. Women who, moreover, lack work experience or whose experience is focused on unskilled activities.

Therefore, as predicted in the hypotheses, the process of insertion of the interviewees is quick and simple - both in the time of expansion and during the crisis - (Sallé et al., 2009; Oso y Parella, 2012) but, at the same time, it's a way of accessing the labour market which hinders entry into stable and progressive career paths. All of them access the labour market through secondary occupations, which are little-valued socially and of low status, thus intensifying the processes of disqualification in the destination country and the subsequent access to positions corresponding to their level of qualification (Vono y Vidal-coso, 2012; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Morgan, 2015).

### **9.1.3. Unstable, Discontinued and Delayed Labour Trajectories.**

After insertion, it has been possible to extract a patterns regarding the configuration of this women trajectories over time. This time, like those described in the literature on migration and the labour market: trajectories marked by high instability, discontinuity and/or delay with respect to promotion or upward mobility (Caparrós y Navarro, 2010; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Fernández-Macías et al., 2015).

In our sample, the instability, induced by high occupational rotation, is present since changes in employment, inside and outside the same modality of domestic work. Instability is related to the very nature and organisation of employment in households; which is concentrated in the live-out regime, and which gives rise to such movements are produced constantly.

It's discontinuous trajectories in which it is usual to alternate periods of activity with periods of unemployment and inactivity when, for example, the birth of a child takes place. The most marked discontinuity among those which show their trajectory in the live-out regime, due to both the family profile of these workers - mostly with children and care burdens - as well as the smaller extent of the contractual relationship. For this same reason, the narrations about jumps and returns to employment modalities which are discordant with the type trajectory have also been frequent: for example, the steps from live-in to live-out, from live-out to live-in, from outside to live-out... both before, but, above all, during the crisis.

They're also trajectories marked by a strong dynamic of horizontal mobility, much more widespread than we initially suspected. Well, we cannot admit signs of upward mobility in any of the cases studied, not even before the crisis. The job progression experienced by the interviewees is circumscribed within the horizontal mobility circuits of the secondary work stratum. Transitions between positions and activities with similar value, skill requirements, and employment conditions (Cachón et al., 2011; Aysa-Lastra y Cachón, 2013; Vidal-Coso y Miret, 2014; Fernández-Macías et al., 2015).

For these women occupational improvements, although it doesn't imply an advance in their labour status, sometimes do result in great advances for them. Above all, for those who arrive in the country without another work option outside of domestic service, a salary increases or obtaining a contract means a great progression for women who have a strong socioeconomic fragility. Beyond the labour dynamics, the problem of the occupational delay of the immigrants lies in its risk of chronification and, with it, the outcome of unsatisfactory integration processes (Reich, 2008; Reyneri and Fullin, 2011). Fact reflected in different stories of those interviewed. For several of them recognise suffering a socioeconomic situation of high risk of exclusion and poverty.

#### **9.1.4. Economic Providers vs. Caregivers: Dialectics and Conflict of Assumed Roles**

We know that structural elements, such as the strong segmentation of the labour market by gender and origin, are key pieces in the insertion and mobility processes of the migrant's population (Kalter and Kogan, 2006; Veira et al., 2011; Aysa -Lastra and



Cachón, 2013). Although, frequently, the instability of these women's careers is affected by the endogenous dynamics to the organization of the domestic employment, as by processes and situations that happen in their private lives. At this point, it's worth insisting on the fact that a large part of the trajectories analysed have been deployed as family strategies towards the provision of household welfare. In most cases, they're not labour careers towards individual promotion, not even among the most empowered profiles; but they reconfigured as strategies which are continually (re)adapted to family requirements. For this reason, many of these trajectories are built based on the interaction of opposing sign drives (Balbo, 1991; Browne and Misra, 2003) - their role as economic giver versus their role as caregiver - which, induce the strong discontinuity of their professional careers. Thus, while in the early stages of insertion, it's usual to assume a very active economic role, both among unmarried women and those who leave their family in the origin country; this role is eroded as they settle in Spain.

Although initially migration can be understood as a process of female empowerment (Parrado y Flippen, 2005; Bettio et al., 2006) to the extent that these women have a family in Spain, they (re)assume a social role focused primarily on family care. Migration doesn't entail the assumption of an irreversible economic role. So, once they settle in Spain, they tend to reproduce a patriarchal family model with a strong division of gender roles. Even among those women with a high level of human capital. A family model in which the main purpose of these women continues to be the provision of care, while paid work occupies a secondary role in their social performance (Parella y Samper, 2008; del Rey et al., 2019).

Although, at the beginning, we consider that an active economic role is a sign of empowerment and autonomy of women, during our research we have detected that these women often suffer sudden economic needs. Thus, even among the most qualified, generally, an intensive participation in secondary activities is the result of a precarious economic position rather than to the will of economic self-sufficiency (Collins, 1990; Reid, 2002; Jacobs and Gerson, 2004; Flippen, 2015). So, often, the degradation of the occupational status is the only way to survival.

Regarding the roles assumed once the crisis erupted, some research indicates that, unlike previous crises, the 2008 crisis could have involved a change in the relations between

employment and gender. Which would simultaneously reproduce and break traditional gender roles. (Domingo, 2008; Vicente Torrado, 2014) In our research we have verified that the crisis has translated into greater pressure on the economic role of the interviewees, given the loss of their own income and that of their husband; without in many cases them delegating their role as care providers. Several years ago, such ambivalence of the women's role was conceptualised as the problem of double presence (Balbo, 1989, Parella, 2003). Trouble especially evident in women who combine diverse circumstances of vulnerability. That is, women who lack a sufficiently extensive and close social networks in which to delegate care tasks, headed by single-parent households or with large families.

#### **9.1.5. Turning Points and Retention Factors in the Labour Trajectories of the Interviewed**

In any case, the professional trajectories of these women are the result of the intersection of several factors which are mutating and transforming throughout their life journey (Crenshaw, 1989; Collins, 1993; Browne and Misra, 2003). In this respect, there are two processes which are revealed as significant in the work of the interviewees. Elements which could be considered *turning points*, as they suppose "especially moments of change" (Elder, 2003) in the course of their careers.

As predicted, in the stages of insertion, the reversion of the legal status supposes the point of inflection to the development trajectories which are, if not ascending, at least more stable. However, family reunification/conformation is the most transcendent event in the trajectory of these women (Florian, 2018; del Rey et al., 2019). Not only because many of them change their employment or limit their participation once they're living with their children and/or husband; but because from that moment, all the changes which happen in the family life cycle will have a direct impact on the labour participation of the interviewees.

From the traditional models, family conditions are manifested as the most important factor of retention and pressure in the development of the labour trajectories of the interviewees. Since they become the main reasons to stay in positions unattractive or precarious in order to ensure family welfare.

### **9.1.6. Precarious Working Conditions**

As a general pattern, precarious labor and wage conditions have been observed, as indicated by previous research (Escrivá, 2000; Colectivo IOÉ, 2001, Martínez-Buján, 2010). Especially the bad conditions in the first stages of insertion. Although these conditions tend to improve as the interviewees gain experience in the domestic sector. During the first years in Spain, the precarious working conditions of the live-in ones stand out. The high frequency of jobs without a contract, with very low wages, long working days, and short rest periods, have monopolised the discourse of those inserted in this kind of jobs. Which, often, has also been accompanied by experiences of abuse and mistreatment. Experiences that we expected to find, but not so repeatedly, so the bad working conditions have been a habitual report among these women.

On the one hand, there are those who, throughout their career, suffer from precarious or very precarious working conditions and, on the other hand, those who progressively improve these conditions little by little. The difference between them usually lies in job expectations (induced by the level of human capital) and, above all, in the social networks deployed in Spain. The presence of extensive networks, close and natively integrated advantage a greater progression in their working conditions.

### **9.1.7. The Impact of the Crisis: The Return of Downward Occupational Mobility**

As it was proposed in the hypothesis, the crisis has meant the return of the dynamic of the strong blockade or downward mobility. In some cases, even more intense than those that characterized the insertion labour process in Spain. Since it's outbreak, none of the paths examined acquires or remains a promotion dynamic. On the contrary, in the best of cases, the interviewees have been able to maintain their careers and stable working conditions. In the worst case, they have been expelled from the labour market more frequently and for longer periods.

Beyond the macro-structural impacts on domestic service, or other occupational labour niches, the effect of the new economic situation is largely dependent on the changes have taken place in their private life. The immigrant women whose family conditions have

disrupted most noticeably; they're who more sharply readjust their professional careers . They assume a role which is more oriented towards professional or domestic dedication, depending on the (in)variability of family requirements during the economic crisis. This regardless of their skills, experience and migratory project. Conversely, the stability of family conditions, together with the maintenance of close and extensive social networks, have been the elements have provided the greatest protection during the recession.

Therefore, during the crisis, the key that would explain the greater or lesser convulsion in the labour trajectories of immigrant domestic employees is based on the circumstances that remain in their family and social position, instead of explanations based on human capital (Muñoz -Comet and Mooi-Reci, 2016;).

We expected that during the crisis, the working conditions of the domestic service will become widespread. However, we found a different impact depending on the work regime. While live-in workers have stabilized their working conditions (especially regarding to labor contract), in the live-out jobs, the precarization has been much more widespread. The drop in wage and hours contracted, and moonlight jobs are just some of the examples of this precariousness. One of the reasons which can explain such a difference between work regimes may be the greater indispensability of the tasks which are contracted in the live-in versus live-out jobs (Martínez-Buján, 2014). However, we shouldn't ignore the smaller cases in the sample of female live-in workers during the crisis than in previous periods, nor should they be profiles that usually have many years of experience in domestic service; which would push up their working conditions.

Since with the crisis the socioeconomic position of these workers becomes more vulnerable, we suspected that these would also have become more susceptible to the suffering of "bad practices" by employers/dependents. However, we haven't perceived more reports about mistreatment in times of crisis. On the contrary, in the speeches, this type of event has been concentrated at the beginning of the labour trajectory in Spain. Which makes us think that, beyond socioeconomic vulnerability, there's other attributes or conditions which exercise greater protection against the suffering of this type of event. In these cases, the close social networks offer a protection against experiences of mistreatment and abuse.

Although, the live-out workers have a widespread perception of greater abuse. For employers worsen their working conditions, taking advantage of the situation of need of many of these women, but demanding higher goals or more intense dedication. Even with all the above, we have also found that for many of the interviewees, the return to domestic and care services has been the only option to continue in the labour market. In times of crisis, this labour sector has become a refuge for new and labour supply.

### **9.1.8. The Performance of Analytical Axes**

In a brief and concise way, we will synthesize the most relevant findings regarding the performance of the proposed analytical axes.

#### **9.1.8.1. The Performance of Human Capital**

As was the case with migratory conditions, human capital has been a relevant axe during these trajectories in a negative sense. When this is low, due to a lack of training, experience or lack of knowledge of Spanish, it greatly depresses the horizon of chance of the interviewees; confining their labour expectations in domestic sector or similar activities. However, a high level of human capital has not shown a clearly positive return. So, although the best-skill interviewees are less susceptible to suffering abuse or mistreatment situations, and they're more demanding with their working conditions, but they don't experience upward mobility either.

It's possible that the interference of structural dynamics - the labour market segmentation, among others - plays a key role in this lack of mobility. However, what we have been able to repeatedly detect is a notorious inconsistency in the human capital acquired at the origin. Those women have a high level of qualification, or do not have professional experience or lack the homologation of their educational qualifications. And even, in some cases, they do not know the language. Due to this inconsistency in their professional profiles, we consider it necessary to continue deepening the trajectories of the better-skilled immigrants, to learn more about the role played by human capital in the integration processes of host societies.

#### **9.1.8.2. The Role Migratory Conditions**

Those interviewed who irregularly enter Spain face serious obstacles in the mobility processes (not insertion), as happens in more open markets (Amuedo and de la Rica, 2007). However, once they acquire a legal status, they do not manifest processes of clear and upward mobility. Many of them change their work regime, or they change jobs. But this (horizontal) mobility process takes place within domestic and care services, and the goal is to achieve better working conditions, not positions fit to their human capital. The migratory project acts in a similar way. It's important to specify the form of migration management (if done in a family, if it's headed by a man or woman, etc.), but this doesn't have relevance in later stages. The migratory project is determined by the pre-migratory conditions, which often change as the interviewees become assimilated into the host society. In addition, those women whose project disagrees with family or economic reasons don't develop more successful trajectories than those who come to the country for economic or family reasons.

#### **9.1.8.3. The Effects of Social Capital**

Social capital has revealed an important factor in the trajectories of these women, although with important nuances.

Its role is key in the processes of labour insertion; however, its performance is disfigured with the passage of time. Throughout the trajectory, networks act as the main channels for job searches, and provide jobs in better conditions. But, in line with other research, we observed that networks do not induce processes of upward mobility. On the contrary, what they favour, above all, is high occupational turnover (De Miguel y Tranmer, 2010; Muñoz de Bustillo and Antón, 2012; Aysa-Lastra and Cachon, 2013). Neither have those interviewed with networks composed of natives deployed more progressive trajectories. For these types of relationships act as potential contractors of domestic employment; reproducing the career lines located within the domestic niche, although generally seeking greater stability and labour protection.

However, the role of the social networks is fundamental to avoid situations of strong vulnerability or risk of social exclusion. Well, the social networks make it easier to get a new job and they avoid falling into unemployment for a long time.

Their role as caregivers also deserves special attention. Among those interviewed with small children who need to be employed, having a close environment allows them to intensify labour participation in favour of a better financial situation (Campbell et al., 1986; Stoloff et al., 1999; Bojarczuk and Mühlau, 2018). In these cases, the networks determine the degree of work performance of the interviewees.

#### **9.1.8.4. The Importance of Family Conditions**

From the premigratory context to the time of crisis, the family conditions act as the main determinants of the participation and mobility of the interviewees. The dialectic between economic needs and care, and its transformation over time, is the factor which explains the mode and intensity of their work performance in Spain to a greater extent.

In line with the hypotheses of this research and with previous studies (De la Rica y Ferrero, 2003; Gutiérrez-Domènech, 2005; Delgado, 2009; Flippen, 2015; Florian, 2018; del Rey et al., 2019) having small children is a factor of greater constriction in the labour participation of the interviewees. In the first stages, having children in the country of origin induces a very intensive labour participation. Although it also motivates an accelerated insertion into the domestic niche which, in turn, hinders entry into more progressive career paths. Meanwhile, the presence of small children in the reception country entails a depression of their economic role. In some cases, towards inactivity, in most cases towards jobs for hour. The need for part-time work is the reason why many women seek employment in domestic service.

Marital Status has also been an important element in the configuration of the labor trajectories of migrant females, but to the extent that it brings a source of income (Glauber, 2007; England et al., 2016; Florian, 2018). Those women whose partners are the main economic supporters maintain a low labour profile, not working or working for hours in the live-out jobs usually. On the other hand, for those who don't have a partner or even do have one, the income of the husband is insufficient to support the family, they assume a more active economic role, but -to the extent that they can delegate their care responsibilities-.

In addition, those who have a partner residing in Spain have been more susceptible to reproducing a traditional family model. The roles assumed among heads of households are governed by the sexual division of labour. Thus, while their partners join the role of the bread winner, they are more dedicated to family care work (Kahn and Whittington 1996; England, 2004; Flippen, 2005, 2014; del Rey et al., 2019; England et al., 2016). However, contrary to the findings observed in other contexts (Baker and Benjamin 1997, Meng and Gregory 2005), having a native partner doesn't increase the job prospects of the interviewees. On the contrary, during the crisis, having the monetary stability of the husband (which is more recurrent if they are native) can lead to reduce their labour market participation. For several interviewees, domestic employment stops compensating in monetary terms, given the strong degradation of their salaries and working conditions, regardless of whether there are caring responsibilities.

#### **9.1.9. Domestic and Care Services: Pitfall or Opportunity?**

The high frequency of continuity trajectories within the sector (Catarino y Oso, 2000; Parella et al., 2013), often, it has led to different authors describing this occupation as a spider web that traps and hinders the reversal of the occupational status of who perform these tasks (García-Sainz et al., 2017). Although we have also been able to detect that same difficulty to experience mobility towards other occupations, it is not only a structural obstacle. It often happens that women who are very involved in finding a job that suits their personal needs, find in domestic service one of the few real job options. Then, and without forgetting the deeply servile character of this activity, we must understand the domestic service as a refuge for those workers, whose compendium of capital and resources, hinders their transit to other jobs or sectors.

The possibility of working without knowing the language, in a illegal situation, the easy reincorporation after inactivity, returns to the country of origin or unemployment etc., are some of the reasons that explain that many of our interviewees, even recognizing the unattractive work in homes, find in this one advantages of those that lack other sectors of activity (del Rey et al., 2019). Advantages that have increased with the crisis, due to the strong destruction of employment in other typical immigrant niches (Grande et al., 2016).



Employment in households manifest the complex, diverse and even contradictory process of social integration of foreign workers in Spain, permanently on the verge of inclusion and social exclusion.

## **9.2. Limitations of this Study and Future Research Lines**

In this study we have been able to elaborate on the elements and dimensions that constrain the participation and career path of immigrant domestic employees. However, it's necessary to point out those dimensions on which it would be important to continue working given the limited capacity of any research.

In the first place, we are aware of the overrepresentation that exists in our sample of women from Latin America compared to those from Africa or Eastern Europe. For this reason, it would be interesting to introduce these elements in future analyses on labour trajectories of immigrant women. Well, in fact, we know from previous research that elements such as the migratory project or the family model are determined by cultural, religious and ethnic elements. Therefore, it's necessary to continue deepening in this dimension through comparative studies based on the different female migrant's regions of origin. Second, given the contact channels with the interviewees -described in the methodological section- we're aware that the women interviewed constitute vulnerable profiles that, in fact, do not have to be representative of the whole population. It would be interesting, therefore, to open the lines of research towards the inclusion of a greater diversity of profiles, including those women who managed to build an upward trajectory from the domestic service.

Specifically, in the research on domestic and care services, we should consider the incorporation of domestic workers with a professionalization profile, especially in the care work. In this sense, the inclusion of native women, or immigrant population employed in home care contracting companies, would expand the research on different career paths in the sector; with the consequent comparative wealth.

Given the high frequency of reports about experiences of abuse and mistreatment, it's necessary to develop lines of work that address the study of social relationships among

employees, care recipients and employers. That is, the different forms of interaction and reciprocity that develop between the parties involved in this particular employment relationship; paying special attention to the consequences that these links have on the attention given to the recipients of care, and also on the working conditions and welfare of the domestic employees.

Not as a limitation of the study, but as a recommendation, it would be interesting to continue delving into the performance of the analytical axes considered in this research, but in more exclusive or particular ways. Including, for example, more dimensions of each of these axes, to appreciate in greater detail its repercussion and volatility over time.

Finally, as a recommendation to public policies, we consider that for Spain the most urgent thing is to ratify the Convention 189 of the International Labor Organization (ILO). This agreement on decent work for domestic workers, among other issues, aims to be an extension of the rights of this group of workers. In the case of Spain this activity would no longer be included in the special Social Security scheme, for adhere to the General Workers Regime. Among the rights recognized by the Convention are the freedom of association and union, the effective recognition of the right to collective bargaining, and the protection against all forms of abuse, harassment and mistreatment. In addition, it recognizes the equalization of social protection of these workers, which would also have access to unemployment insurance, one of the most repeated demands by this group. The ratification of the agreement 189 would end, therefore, with labour relations, which are based on a strongly servile conception of employment within households, in turn, result of the negotiation between social subjects with a very asymmetric economic and legal position.

We also consider the role of the State is crucial in the way in which society organizes care and, therefore, in the conditions in which such activity takes place inside homes. The State should assume a large part of the responsibility for home care and assistance. The creation of public care employment would not only help improve the working conditions of this labour supply, it would also guarantee a better service through the professionalization and revaluation of this activity.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- Ahonen, E., López-Jacob, M.J., Vázquez, M.L., Porté, V., Gil-González, D., García, A.M., Ruiz-Frutos, C. y Benach, J. (2009) Invisible work, unseen hazards: The health of women immigrant household service workers in Spain, *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), pp. 405-416
- Akresh, I. R. (2006) Occupational mobility among legal immigrants to the United States, *International Migration Review*, 40(4), pp. 854-888
- Alba, R. (1997) Rethinking assimilation theory for a new era of immigration, *International Migration Review*, 31(4), pp. 826-874
- Aldaz-Odrizola, L. y Eguía, B. (2016) Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº156, pp. 3-20
- Adler, P. S., y Kwon S. W. (2002) Social capital: prospects for a new concept, *Academy of Management Review*, 27(1), pp. 17-40
- Alonso, X., Pajares, M. y Recolons, L. (2015) Inmigración y crisis en España, Barcelona: Fundació Migra Studium
- Amuedo, C. y De la Rica, S (2007) Labour market assimilation of recent immigrants in Spain, *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), pp. 257-284
- (2011) Complements or substitutes? Task specialization by gender and nativity in Spain, *IZA Discussion Paper*, 43-48
- Anthias, F. (2006) “Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia translocalizacional”. En Rodríguez, P. (coord.), *Feminismos periféricos. Discutiendo las categorías sexo, clase y raza (etnicidad) con Floya Anthias*, España: Editorial Alquila, pp. 49-68
- Y Lazaridis, G. (Eds.) (2000), *Gender and Migration in Southern Europe. Women on the Move*, Oxford: NY Berg

- Anderson, B. (2000) *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour*, London and NY: Zed Books
- Arango, J. (2000) Explaining migration: a critical view, *International Social Science Journal*, 52(165), pp. 283-296.
- Arranz, J.M., Carrasco, C., Masó, M. (2017) La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013), *Revista Española de Sociología (RES)*, 26(83), pp. 329-344
- Arrow, K. J. (1973) "The Theory of discrimination." En Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in labor markets*, Princeton: Princeton University Press, pp. 3–33
- Atkinson, R. (1998) *The life story interview*, London: Sage.
- Averitt, R. (1968) *The dual economy. The dynamics of American industry structure*, Nueva York: W.W. Norton & Company Inc
- Aysa-Lastra, M. y Cachón, L. (2013) Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Internacional de Sociología*, 71(2), pp. 383-413
- (2015) Introduction: vulnerability and resilience of Latin American during the great recession. En Aysa-Lastra, M. y Cachón, L. (Eds), *Immigrant vulnerability and resilience. Comparative perspectives on Latin American immigrants during the great recession*. Nueva York: Springer, pp. 1-21
- Baker, M. and Benjamin, D. (1997) The role of the family in immigrants. Labour market activity: an evaluation of alternative explanations, *American Economic Review* (87), pp. 705-727
- Balbo, L. (1979) La doppia presenza, *Inchiesta*, 32, pp. 3-6. (1991) *Tempi di vita*, Milán: Feltrinelli
- Barribal, L. y While, A. (1994) Collecting data using semi-structured interview: A discussion paper, *Journal of Advanced Nursing*, 19(2), pp. 328-335

- Beauchemin, C. y González-Ferrer, A. (2010) Multi-country surveys on international migration: an assessment of selection biases in destination countries, *Demographic Research*, 25(3), pp. 103-134
- Barglowski, K., Başak, B. y Amelina, A. (2015) Approaching transnational social protection: methodological challenges and empirical applications, *Population, Space and Place*, 21(3), pp. 215–226
- Becker, G. (1964) Human Capital, 1<sup>st</sup> ed. (New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research)
- Becker, G. (1985) Human capital, Effort, and the sexual division of labor, *Journal of Labor Economics*, 3(1), pp. 33-58
  - (1987): *Tratado sobre la familia*, Madrid: Alianza (edición original: 1981).
- Bernardi, F. y Garrido, L. (2008) Is there a new service proletariat? Post-industrial employment growth and social inequality in Spain, *European Sociological Review*, n°24, pp. 299-313
- y Miyar, M. (2011) The recent fast upsurge of immigrants in Spain and their employment patterns and occupational attainment, *International Migration*, 49(1), pp.148-187
- Blanco, M. (2002) Trabajo y familia. Entrelazamiento de trayectorias vitales, *Estudios Demográficos y Urbanos*, n°51, pp. 447-483
- y Pacheco, E. (2003) Trabajo y Familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas, *Papeles de Población*, n°38, pp.159-193
- Bettio, F. y Plantenga, J. (2004) Comparing care regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10 (1), pp. 85-114
- Y Simonnazzi, A. y Villa, P. (2006) Change in care regimens and female migration: the care drain in the Mediterranean, *Journal of European Social Policy*, 16(3), pp. 271-285

- Plantenga, J. y Smith, M. (2013) *Gender and European labour markets*, Routledge

Blau, F. and Kahn, M. (2003) Understanding international differences in the gender pay gap, *Journal of Labor Economics*, 21 (1), pp. 106–144

Bluestone, B. (1970) The tripartite economy: labor markets and the working poor, *Poverty and Human Resources Abstracts*, 5(4), pp. 15-35

Bojarczuk, S. y Mühlau, P. (2017) Mobilising social network support for childcare: The case of Polish migrant mothers in Dublin, *Social Networks*, 53, pp. 101-110

Borjas, G. y Heckman, G. (1980) Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence, *Economica*, 47(187), pp. 247-83

- (2008) *Issues in the economics of immigration*, Chicago: University of Chicago Press.

Booth, A. L., Francesconi, M. y Frank, J. (2003) A sticky floors model of promotion, pay and gender. *European Economic Review*, 47(2), pp. 295-322.

- Borderías, C., Carrasco, C. y Torns, T. (2011) *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid: Catarata

Bowles, S. y Gintis, H. (1975) the problem with Human Capital Theory. A marxian critique, *American Economic Review*, 65(2), pp. 74-82

Braverman, H. (1974) *Labor and monopoly capital*, New York: Monthly Review Press

Briones-Vozmediano, E., Agudelo-Suárez, A., Goicolea, I., Vives-Cases, C. (2014) Economic crisis, immigrant women and changing availability of intimate partner violence services: a qualitative study of professionals' perceptions in Spain, *International Journal for Equity in Health*, 13(79), pp. 1-12

Browne, I. y Misra, J. (2003) The intersection of gender and race in the labor market, *Annual Review of Sociology*, nº29, pp. 487-513

- (2005) Labor-market inequality: Intersections of gender, race and class. The Blackwell companion to social inequalities, Blackwell Publishing Ltd, pp. 165-189

Budig, M. y England, P. (2003) The wage penalty for motherhood, *American Sociological Review* 66(2), pp. 204-225

Bueno, X. y Vidal-Coso, E. (2019) Vulnerability of Latin American migrant families headed by women in Spain during the great Recession: A couple-level analysis, *Journal of Family Issues*, 40(1), pp.1-37

Bulbeck, C. (1998) *Re-orienting western feminisms: women's diversity in a postcolonial world*. Cambridge New York: Cambridge University Press

Cachón, L. (1997) Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 10, pp. 49-73

- (2002) La formación de la España inmigrante, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97(2), pp. 95-126
- (2009) *La “España inmigrante”: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos
- Y Veira, A., Stanek, M. (2011) Los determinantes de la concentración étnica en el mercado de trabajo, *Revista Internacional de Sociología*, 69(1), pp. 219-242

Campbell, K.E., Marsden, P.V., Hurlbert, J.S. (1986) Social resources and socioeconomic status, *Social Networks*, nº 8, pp. 97-117

Caparrós, A. y Navarro, M. L. (2010) Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España, *Investigaciones de Economía de la Educación*, nº5, pp. 873-890

Carrasco, R., Jimeno, J. F. y Ortega, C. (2008) The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: Some evidence for Spain, *Journal of Population Economics*, 21(3), p. 627-648

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011) *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata

Carrasquer, P. (2002) ¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España, *Sistema*, nº167, pp. 73-99

- (2013) El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), pp. 91-113

Castel, R. (1995) *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del asalariado*, Buenos Aires: Paidós

Catarino, C. y Oso, L. (2000) La inmigración femenina en España y Portugal: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza, en *Papers*, nº60, pp. 183-207

Cebrián, I., y Moreno, G. (2009) Familia y participación laboral de la mujer. ¿Presentan las mujeres inmigrantes diferencias en sus modelos de participación laboral?, *Principio: Estudios de Economía Política*, nº14, pp. 71-91.

Cerruti, M. and Massey, D. (2001) On the auspices of female migration from Mexico to the United States, *Demography*, nº38, pp. 187-200

Chang, G. (2000) *Disposable domestics, immigrant women workers in the global economy*, Cambridge (MA): South End Press

Cheng, S. A. (2003) Rethinking the globalization of domestic service, foreign domestics, state control and the politics of identity in Taiwan, *Gender and Society*, 17(3), pp. 166-186

Chiswick, B. (1979). The economics progress of immigrants: some apparently universal patterns. En Fellner, W. (Ed), *Contemporary Economic Problems*, Washington: American Enterprise Institute, pp. 357- 399

- (1991), Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants, *Journal of Labour Economics*, 9 (2), pp. 149–170
- And Lee, L., y Miller, P. (2002) A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis, *International Migration Review*, nº39, pp. 332-353



- And Miller, P. (2009). The international transferability of immigrants' human capital, *Economics of Education Review*, nº28, pp. 162-169

Cohen, P., y Bianchi, S. (1999) Marriage, children, and women's employment: What do we know? *Monthly Labor Review* / U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 122(12)

Collins, P.H. (1990) *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, Nueva York: Routledge

- (1993) Toward a new vision: race, class and gender as categories of analysis and connection, *Race, Gender and Class*, 1(1), pp. 25-46

Colectivo IOÉ (1998) *Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género*, en Ofrim Suplementos

- (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cooke, L. P. (2011). *Gender-class equality in political economies*. New York: Routledge

Craig, C., Garnsey, E. y Rubery, J. (1985) Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom, *International Labour Review*, 124(3), pp. 267-280

Crenshaw, K. (1989) *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, pp.139–167

Creswell, J. W. (1998) *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*, California: Sage Publications, Inc., pág. 54.

Davis, A. (1981) *Women, race and class*, New York: Random House

Davis, K. (2009) *Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful*. *Feminist Theory*, 2008. SAGE Publications 9(1), pp. 67-85

- De la Rica, S., y Ferrero, M. D. (2003) The effect of fertility on labour force participation: The Spanish evidence, *Spanish Economic Review*, 5(2), pp. 153-172.
- De la Rica, S., Dolado, J. J. y Llorens, V. (2008). Ceilings or floors: Gender wage gaps by education in Spain, *Journal of Population Economics*, 21(3), pp.751-776.
- Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1998) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid: Síntesis.
- Del Rey, A., Rivera-Navarro, J. y Paniagua, T. (2019) “Migrant capital” and domestic labour trajectories of immigrant women in Spain. *International Migration*, (First Published: 18 March 2019)
- De Miguel, V. y Tranmer, M. (2010) Personal support networks of immigrants to Spain: A multilevel analysis, *Social Networks*, 32(4), pp. 253-262
- Desdentado, E. (2015) Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España, *Investigaciones Feministas*, 7(1), pp.129-148
- Dilthey, W. (1990) The rise of hermeneutics. En Contero, P. (Ed.) *Critical sociology*, Nueva York: Penguin, (1ª edición 1976)
- Doeringer, P. y Piore, M.J. (1985) Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Versión en castellano de Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington: DC Heath & Co.
- Dombois, R. (1998) Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana. En: Lulle, T., Vargas, P. y L. Zamudio (coords.), *Los usos de la historia de vida en las Ciencias Sociales II*. Colombia: Anthropos-CIDS, pp. 171-212.
- Domingo, A. y Gil-Alonso, F. (2007) Immigration and changing labour force structure in the Southern European Union, *Population (English edition)*, 62(4), pp. 709-727
- Donato, K. M., Wakabayashi, C., Hakimzadeh, S., y Armenta, A. (2008). Shifts in the employment conditions of Mexican migrant men and women The effect of U. S. immigration policy, *Work and Occupations*, 35(4), pp. 462-495

- Duleep, H.O. and M.R. Regets (1993) The decision to work by married immigrant women, *Industrial and Labor Relations Review*, 9(1), pp. 67-85
- Durán, M.A. (1991) El tiempo en la economía española, *Revista de Economía*, nº 695, pp. 4-48
- Edwards, R. (1975) "The social relations of production in the firm and labor market structure". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (Eds.), *Labor market segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 3-26
- (1979) *Contested terrain*, Nueva York: Basic Books
  - y Reich, M. (1982) *Segmented work, divided workers*, Cambridge: Cambridge University Press
- Elder, G. (2003) The emergence and development of life course theory. En: Mortimer, J. y Shanahan, M. (eds.), *handbook of the life course*. New York: Kluwer Academic
- England, P. (2004) Emerging theories of the care work, *Annual Review of Sociology*, nº31, pp. 381-399
- y Garcia-Beaulieu, C., y Ross, M. (2004) Women's employment among Blacks, Whites, and Three Groups of Latinas: Do More Privileged Women Have Higher Employment? *Gender and Society*, 18(4), pp. 494-509.
  - y Bearak, J., Budig, M. J., y Hodges, M. J. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, nº81, pp.1161-1189
- Erikson, R., Goldthorpe, J. y Portocarero, L. (1979) Social fluidity in industrial nations: England, France and Sweden, *The British Journal of Sociology*, 33(1), pp. 1-34
- Escrivá, Á. (2000). ¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico en Barcelona, *Papers*, nº60, pp. 327-342
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press

- (1999) *The Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford:Oxford University Press

Fernández, C., y Ortega, C. (2008) Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review*, 10(2), pp. 83-107

Fernández-Huerga, E. (2010) *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Tesis Doctoral, Universidad de León

Fernández-Macías, E., Grande, R., del Rey Poveda, A. y Antón, J.I. (2015) Employment and occupational mobility among recently arrived immigrants: The Spanish case 1997–2007, *Population Research and Policy Review*, 34(2), pp. 243-277

Fernández-Macías, E. y Paniagua, T. (2018) *Labour market integration of immigrants and their descendants in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Flippen, C.A. (2014) Intersectionality at work determinants of labor supply among immigrant Latinas, *Gender and Society*, 28(3), pp. 404-434

- Y Parrado, E. (2015) A tale of two contexts: US Migration and the labor force trajectories of Mexican women, *International Migration Review*, 49(1), pp. 232-259

Florian, S. (2018) Motherhood and employment among whites, hispanics, and blacks: A life course approach, *Journal of Marriage and Family*, (February 2018) pp. 134-149

Francesconi, M. (2002) A joint dynamic model of fertility and work of married women, *Journal of Labor Economics*, 20(2), pp. 336-380

Friedman, M. (1977) *Paro e Inflación*, Madrid: Unión Editorial

Galbraith, J.K. (1967) *The new industrial state*, 2<sup>a</sup> edition (Harmondsworth, Penguin, 1972), originally published 1967

- García-Blanco, J.M., y Gutiérrez, R. (1996) Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75, pp. 269-293
- García- Sainz, C., Santos-Pérez, M.L., y Valencia-Olivero, N. (2011) *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Madrid: Talasa Ediciones
- (2013) La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), pp. 101-131
- Garrido, L. y Toharia, L. (2004) La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa, *Economistas*, nº99, pp.74-86
- Garrido, L. y Miyar, M. (2008) Dinámica laboral de la inmigración en España durante el principio del Siglo XXI, *Panorama Social*, nº 8, pp. 52-70
- Y Muñoz-Comet, J. (2010) *La dinámica laboral de los inmigrantes en el cambio de fase del ciclo económico*. Secretaría General de Presupuestos y Gastos, Presupuesto y Gasto Público 61, pp. 201-221
- Giddens, A. (1991) *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*, Stanford: Stanford University Press
- Gil Alonso, F.; Domingo, A. (2008) La complementariedad de la ocupación de españoles y extranjeros, Análisis sectorial y diferencias territoriales, *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 206, pp. 21-47
- Gil-Alonso, F. y Vidal-Coso, E. (2015) Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español: ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis económica?, *Migraciones*, nº 37, pp. 97-123
- Glauber, R. (2007) Marriage and the motherhood wage penalty among African Americans, Hispanics and Whites, *Journal of Marriage and Family*, nº 69, pp. 951-961
- Glenn, E.N. (2002) *Unequal freedom: How race and gender shaped American citizenship and labor*, Cambridge, MA: Harvard University Press

- González-Ferrer, A., y Mei-Liu, M. (2012) Capital social y migración internacional. Avances recientes y caminos por recorrer, *Revista Española de Sociología (RES)*, nº 17, pp. 159-172
- Gorfinkel, M. (2016) La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 155, pp. 97-112.
- Grande, R., Paniagua, T. y del Rey, A. (2016) Inmigración y mercado de trabajo en España: del boom a la gran recesión, *Panorama Social*, nº 23, pp. 125-139
- Green, D.A. (1999) Immigrant occupational attainment: Assimilation and mobility over time, *Journal of Labor Economics*, 17(1), pp. 49-79
- Gordon, D. (1972) *Theories of poverty and underemployment*, Lexington, D.C. Heath and Co.,
- (1986) Procedure for allocating jobs into labor market segments, *New School for Social Research*, Working Paper
- Gutiérrez-Domènech, M. (2005) Employment after motherhood: A European comparison, *Labour Economics*, 12(1), pp. 99-123.
- Heath, A. y Cheung, S. (2009) Unequal chances: Ethnic minorities in western labour markets, *European Sociological Review*, 25(2), pp. 265–267
- Heinz, W. (1993) *The life course and social change: comparative perspectives*, Weinheim: Deustcher Studien Verlag
- Heyzer, N., y Wee, V. (1994) “Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits”. En Heyzer, N., Lycklama, G., y Nijeholt, N. (Eds.), *The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of International Migration*. London: Zed Books, pp.31-101
- Hochschild, A. y Machung, A. (1989) *The second shift: working parents and the revolution at home*. New York: Viking Press

- (2000) Global care chains and emotional surplus value. En Hutton, W. y Giddens, A. (Eds.), *On the edge: Living with global capitalism*. London: Jonathan Cape, pp. 49- 63

Hooks, B. (1981) *Ain't i a woman*, Boston: South End Press

- (1984) *Mujeres negras: dar forma a la teoría feminista, en Otras inapropiables*. Madrid: Traficantes de Sueños

Hosnedlová, R. (2017) Embedded settlement intentions: The case of Ukrainians in Madrid, *Social Networks*, nº49, pp.48-66

- y Stanek, M. (2010) Ukranian migration to Spain: sociodemographic profile, mobility patterns and migratory projects. En Baganha, M, J Marques and P Góis (Ed.), *Imigração ucraniana em Portugal e no sul da Europa: a emergência de uma ou várias comunidades*, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, Lisboa, pp. 211-230.

Hsieh, H. y Shannon, S. (2005) Three approaches to qualitative content analysis, *Qualitative Health Research*, 15(9), pp. 1277-1288

Humphries, J. y Rubery, J. (1984) The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction, *Cambridge Journal of Economics*, 8(4), pp. 331-346

Iglesias, C. y Llorente, R. (2008) Efectos de la inmigración en el mercado de trabajo español, *Economía Industrial*, nº 367, pp. 85-92

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2009, 2010, 2012, 2014, 2015, 2016) Encuesta de Población Activa (EPA).  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

- (2007) Encuesta Nacional de Inmigrantes  
[https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?searchString=ENI&Menu\\_botonBuscado=r=Buscar&searchType=DEF\\_SEARCH&startat=0&L=0](https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?searchString=ENI&Menu_botonBuscado=r=Buscar&searchType=DEF_SEARCH&startat=0&L=0)

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (2005) *Cuidados en la vejez. El apoyo informal*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

- (2016) *Las Personas Mayores en España Datos Estadísticos Estatales y por Comunidades Autónomas*, Madrid: Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales

Izquierdo, A. (2009) *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*, VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Madrid: Fundación FOESSA, pp. 599-679

Jimeno, J.F., y Toharia, L. (1994) *Unemployment and labour market flexibility: the case of Spain*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Kanas, A., Van Tubergen, F., y Van der Lippe, T. (2011) The role of social contacts in the employment status of immigrants. A panel study of immigrants in Germany, *International Sociology*, 26(1), pp. 95-122.

Kahn, JR. y Whittington, L. (1996) The Labor Supply of Latinas in the USA: Comparing labor force participation, wages, and hours worked with Anglo and Black Women. *Population Research and Policy Review*, nº 15, pp. 45-73

Kahn, J. R., García-Manglano, J., y Bianchi, S. M. (2014) The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), pp. 56-72

Kerner, I. (2009) Más allá de la unidimensionalidad: conceptualizando la relación entre racismo y el sexismo, *Signos filosóficos*, 11 (21), pp. 187-205

Kerr, C. (1950) Labor markets: their character and consequences, *American Economic Review*, 40(2) pp. 278-291

- (1988) The Neoclassical Revisionists in Labor Economics (1940-1960)-R.I.P. En Kaufman, B. (ed.), *How Labor Markets Work*, D.C. Lexington: Heath and Company, pp. 1-46.

Killey, M., Lutz, H. y Palenga-Möllenbeck, E. (2010) Introduction: Domestic and care work at the intersection of welfare state, gender and migration regimes: some European experiences, *Social Policy and Society*, 9(3), pp. 379-384



- Killewald, A., y García-Manglano, J. (2016) Tethered lives: A couple-based perspective on the consequences of parenthood for time use, occupation, and wages, *Social Science Research*, nº 60, pp. 266–282
- King, R. y Zontini, E. (2000) The role of gender in the southern European immigration model, *Papers, Revista de Sociología*, nº 60, pp. 35-52
- Lallement, M. (2007) Tiempo, trabajo y sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas. En Prieto C. (Eds.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid: Editorial Complutense-Editorial Hacer, pp. 49- 63
- Laparra, M. y Martínez, A. (2008) Las políticas de integración social de inmigrantes en España, Documento de trabajo para V Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Madrid: Fundación FOESSA
- Lebrusán, I., Cáceres, P., y Elías, A.C. (2017) *La mujer inmigrante en el servicio doméstico: análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*, Asociación AD Los Molinos
- López-Andreu, M., y Verd, J. M. (2016). Employment instability and economic crisis in Spain: what are the elements that make a difference in the trajectories of younger adults? *European Societies*, 18 (4), pp. 315-335
- Mahuteau, S. y Junankar, P. (2008) Do migrants succeed in the Australian labour market? further evidence on job quality. *MPRA Paper* 8703
- Marsden, P. (1987) Core discussion networks of Americans, *American Sociological Review*, nº 52, pp. 122–131
- Martín-Artiles, A. (2008) Employment and working conditions of migrant workers, *European Review of Labour and Research*, 14(4), pp. 709-712
- y López Roldán, P.; Molina, O.; Moreno, S.; Fernando Osvaldo, E. (2011) Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿Asimilación o segmentación ocupacional? *PAPERS, Revista de Sociología*, 96 (4), pp. 1335-1362

- Martínez-Buján, R. (2010) *Bienestar y cuidados: el oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*. Madrid: CSIC
- (2011) La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), pp. 128-149
  - (2014) ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España, *Migraciones*, nº 36, pp. 275-305
- Martínez Veiga, U. (1999) Immigrants in the Spanish Labour Market. En Baldwin-Edwards, M. y Arango, J. (Eds.), *Immigrants and the informal economy in Southern Europe*, Londres: Frank Cass, pp. 105-128
- Massey, D. (1996) The age of extremes: concentrated affluence and poverty in the twenty-first century, *Demography*, 33(4), pp. 395-412
- y Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, J.E. (1993) Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), pp. 431-466
  - And Denton, N. (1995) *American apartheid: segregation and the making the underclass*, Chicago: Chicago University Press
- Mayer, K., y Tuman, N. (1990) *Event History Analysis in Life Course Research*, Madison: The University Wisconsin Press
- Meng, X., y Gregory, R.G. (2005) Intermarriage and the economic assimilation of immigrants, *Journal of Labour Economics*, 23(1), pp. 135-175
- Miguélez, F., López-Roldán, P., Martín-Artiles, A., Alós, R., Esteban, F., Molina, O. y Moreno-Colom, S. (2011) *Las trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Barcelona: Obra Social La Caixa
- Milkman, R., Reese, E. and Roth, B. (1998) The macrosociology of paid domestic labor, *Work and Occupations*, 25(4), pp., 483-510

- Miller, A. R. (2011) The effects of motherhood timing on career path, *Journal of Population Economics*, nº 24, pp. 1071–1100
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National
- Miret, P., Pérez, J., López, J., Aguín, J.R., Vidal-Coso, E. y Gómez, M. (2008) *Entrar, mantenerse, salir: Biografías laborales en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Miyar, M. y Garrido, L. (2010) La dinámica laboral de los inmigrantes en el cambio de fase del ciclo económico, *Presupuesto y Gasto Público*, nº 61, pp. 201-22
- Miyar, M. (2012) *La dinámica de la inmigración en España: una década de llegadas y salidas*, Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Texto disponible
- Molpeceres, L. (2012) Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), pp. 91-113
- Montgomery, J.D. (1992) Job search and network composition: implications of the strength-of-weak-ties hypothesis, *American Sociological Review*, nº57, pp. 586–596
- Mooi-Reci, I. y Muñoz-Comet, J. (2016) The great recession and the immigrants-native gap in job loss in the spanish labor market, *European Sociological Review*, 32(6), pp. 730-751
- Moran, P. (2005) Structural vs. relational embeddedness: social capital and managerial performance, *Strategic Management Journal*, nº 26, pp. 1129-1151.
- Moreno, F.J. y Bruquetas, M. (2011) *Inmigración y estado de bienestar en España*. Barcelona: Obra Social la Caixa, Colección de Estudios Sociales, 31
- Moreno, L. (2001) La “vía media” española del modelo de bienestar mediterráneo, *PAPERS, Revista de Sociología*, nº 63, pp. 67-82
- (2006) The model of social protection in Southern Europe: enduring characteristics? *Revue Française des Affaires Sociales*, nº 1, pp. 73-95
- Moreno-Colom (2014) “Trayectorias laborales, género e inmigración: la doble cara de la segregación horizontal”. En AUTORES (Coord.). *Crisis, empleo e inmigración en*

*España. Un análisis de las trayectorias laborales*, pp. 145-177, Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona

- y López-Roldán, P (2016) El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 65-87

Mortensen, T. (1991) Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral. En Orley T. Ashenfelter y Layard, R. (comps.), *Manual de economía del trabajo*, vol. II, Madrid: Ministerio de Trabajo (edición original: 1986), pp. 1111-1197

Morse, M. y Field, A. (1995) *Qualitative research methods for health professionals*, Thousand Oaks: Sage Publications, pp.34

Mühleisen, M., y Zimmermann, K. (1994) A panel analysis of job changes and unemployment, *European Economic Review*, 38 (3-4), pp.793-801

Munshi, K. (2003) Networks in the modern economy: Mexican migrants in the U. S. labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(2), pp. 549–599

Muñoz-Comet, J. (2016) *Inmigración y empleo en España. De la expansión a la crisis económica*, Madrid: Publicaciones CSIC, Monografías (299)

Muñoz de Bustillo, R., y Antón, J.I. (2012) “Immigration and labour market segmentation in the European Union”. En Fernandez-Macias, E.; Hurley, J. y Storrie, D. (eds.), *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995-2007*, London: Palgrave Macmillan, pp. 111-146

Navarro, P. y Díaz, C. (1998) “Análisis de contenido”. En Delgado J. y Gutiérrez J., (Eds.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid: Síntesis.

Nelson, M. (2000) Single mothers and social support: The commitment to, and retreat from reciprocity, *Qualitative Sociology*, 23(3), pp. 291-317

Oliva, A. (2004) Feminismo postcolonial: la crítica al eurocentrismo del feminismo occidental, *Cuaderno de Trabajo* nº 6

- Oso, L. y Parella, S. (2012) Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), pp.11-44
- Pacheco, E. y Blanco, M. (2007) Inserción laboral y cambios en los modelos familiares en México, Congreso *Latin American Studies Asociation* (LASA), Montreal, Canadá, 5-8 agosto
- Paniagua, T. y Grande, R. (2016) *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y de cuidados. ¿Nicho refugio o segmentación laboral en tiempo de crisis?* Libro de actas XV Congreso de Población Española. Población y Territorio en la Encrucijada de las Ciencias Sociales, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, pp. 259-274.
- Parella, S. (2003) *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos
- Y Cavalcanti, L. (2010) Occupational mobility of Brazilian immigrant women in Spain, *Sociedad y Economía*, nº 19, pp. 11-32
- Y Samper, S. (2008) Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en Espanya, *PAPERS. Revista de Sociología*, nº 85, pp. 157-175
  - Y Petroff, A. y Solé-Puig, C. (2013) The upward occupational mobility of immigrant woman in Spain, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(9), pp. 1365-1382
- Parrado, E. y Flippen, C. (2005) Migration and gender among Mexican women, *American Sociological Review*, 70(4), pp. 606-632
- Parreñas, R. (2001) *Servants of globalization: women, migration and domestic work*, Stanford C.A.: Stanford University Press
- Pedone, C. (2010) “Varones aventureros” vs. “madres que abandonan”: Reconstrucción de las relaciones familiares a partir de la migración ecuatoriana, *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 16(30), pp. 45-64

- Pérez-Orozco, A. (2006) Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp. 7-37
- Piore, M. (1971) The dual labor market: theory and implications. En Gordon, D. (ed.), *Problems in political economy: an urban prospective*, D.C. Heath, Lexington, Massachusetts
- (1975) Notes for a theory of labor market stratification. En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.), *Labor market segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., pp. 125–150
  - (1980) The technological foundations of dualism and discontinuity. En Piore, M. y Berger, S. (Eds.), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 55-81
- Phelps, E. S. (1970) Money wage dynamics and labor market equilibrium. En Phelps, E. (ed.), *Microeconomic foundation of employment and inflation theory*, New York: Norton
- (1972) The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, nº 62, pp. 659–661
- Platzer, E. (2006) From private solutions to public responsibility and back again: the new domestic services in Sweden, *Gender and History*, nº18, pp. 211–21
- Polavieja, J. (2003) Temporary contracts and labour market segmentation in Spain, *European Sociological Review*, 19(5), pp. 501-517
- (2005) Flexibility or Polarization? Temporary employment and job tasks in Spain. *Socio-Economic Review*, nº3, pp.233–258
  - (2007) The Effect of occupational sex-composition on earnings: Job-specialization, sex-role attitudes and the division of domestic labour in Spain, *European Sociological Review*, 24(2), pp. 199-213
- Portes, A. y Sensenbrenner, J. (1993) Embeddedness and immigration: notes on the social determinants of economic action, *The American Journal of Sociology*, 98(6), pp. 1320-1350

- (1998) Social capital: its origins and applications in modern sociology, *Annual Review of Sociology*, 24(1), pp. 1-24
- y Rumbaut (2006) *Immigrant America: A portrait*, Berkeley: University of California Press

Pumares, P.; García, A. y Asensio, A. (2007) *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración

QUIT- Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Qotidiana (2011), *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Barcelona: Obra Social La Caixa

Rainer, H. y Siedler, T. (2009) The role of the social networks in determining migration and labour market outcomes: Evidence from German reunification, *Economics of Transition*, 17(4), pp., 739-767

Redstone, I. (2006) Occupational mobility among legal immigrants to the United States, *International Migration Review*, 40 (4), pp. 854-884

Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. (1973) A theory of labor market segmentation, *American Economic Review*, 63(2), pp. 359–365

- (ed.) (2008). *Segmented labor markets and labor mobility*, Cheltenham & Northampton: Edward Elgar

Reid, L. (2002) Occupational segregation, human capital, and motherhood: Black women's higher exit rates from full-time employment, *Gender and Society*, nº16, pp. 728–747

Reyneri, E. y Fullin, G. (2011) Labour Market Penalties of New Immigrants in New and Old Receiving West European Countries, *International Migration*, nº 49, pp.32-57

Ricoeur, P. (1998) *La teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido*, Madrid: Siglo XXI.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Aljibe.

- Romero, M. (1997) Who takes care of the maid's children? Exploring the costs of domestic service". En Lindemann, N (Ed.), *Feminism and families*, Nueva York: Routledge, pp. 151-170
- Rubery, J., Smith, M., y Fagan, C. (1999) Occupational segregation, discrimination and equal Opportunity. En *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, U.K.: Edward Elgar. Chapter 14
- Ryan, L. (2011) Migrants' social networks and weak ties: Accessing resources and constructing relationships post-migration, *The Sociological Review*, 59 (4), pp.707–724
- Sallé, M. A., Molpeceres, L. y Ongil, M. (2009) *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*, Madrid: Colección Estudios, nº 110, Instituto de la Mujer
- Sanromá, E., Ramos, R. y Simón, H. (2009) Immigrant wages in the Spanish Labour Market. does the origin of human capital matter? *IZA, Discussion Paper, N° 4157*
- (2015) How relevant is the origin of human capital for immigrant wages? Evidence from Spain, *Journal of Applied Economics*, 18 (1), pp. 149–172
- Sarti, R. (2006) Domestic service: Past and present in Southern and Northern Europe, *Gender and History*, nº 18, pp. 222-45
- Sassen, S. (2003) Global cities and survival circuits. En Ehrenreich, b. y Hochschild, a. r. (eds.), *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*, London: Granta Books, pp. 254-280.
- Sicherman, N. (1991) Overeducation in the labour market, *Journal of Labour Economics*, 9(2), pp. 160-192
- y Galor, O. (1990) A theory of career mobility, *Journal of Political Economy*, 98(1), pp. 160-192
- Silverman, D. (1993) *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*, Londres: Sage



- Simón, H., Sanromá, E., y Ramos, R. (2008) Labour segregation and immigrant and native-born wage distributions in Spain: An analysis using matched employer-employee data, *Spanish Economic Review*, 10(2), pp. 135-168
- Slocum, W.L. (1966) *Occupational careers: A sociological perspective*, Chicago: Aldine
- Solé-Puig, C. (1994) *La mujer inmigrante*, Madrid: Instituto de la Mujer
- (2001). *El impacto de la inmigración en la economía y la sociedad receptora*, Barcelona: Anthropos
  - Y Parella, S. y Cavalcanti, L. (2007) *Empresariado inmigrante en España*, Barcelona: Fundación La Caixa
  - Y Parella, S. y Alarcón, A. (2009) El autoempleo de las trabajadoras inmigradas. ¿Una alternativa a la discriminación laboral? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(1), pp. 171-200
- Spilerman, S. (1977) Careers, labor market structure and socioeconomic achievement, *American Journal of Sociology*, 83(3), pp. 551-593
- Stanek, M. y Veira, S. (2009) *Occupational transitions and social mobility at migration to Spain*, Universidad Complutense de Madrid, Documento de Trabajo GEPS 4/2009 (III).
- (2012) Ethnic niching in a segmented labour market: Evidence from Spain, *Migration Letters*, 9(3), pp. 249-262
- Stoloff, J., Glanville, J. y Bienenstock, E. (1999) Women's participation in the labor force: the role of social networks, *Social Networks*, nº21, pp. 91-108
- Sørensen, A., Weinert, F. y Sherrod, L. (1986) Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives. En Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publisher
- (2005) Globalización, género y migración transnacional. En Escrivá, S., y Ribas, N. (Eds.), *Migración y desarrollo*, Córdoba: Publicaciones CSIC

- Schultz, T. W. (1961) Investment in human capital, *The American Economic Review* 51(1), pp. 1-17
- Subirats, J. (2004) *Pobreza y exclusión social: Un análisis de la realidad*, Barcelona: La Caixa
- Toharia, L. (1983) *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza
- Y Davia, M. A., y Herranz, V. (2001) *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)
- Thurow, C. (1975) *Generating inequality*, New York: Basic Books
- Torns, T. (1997) Los servicios de proximidad: algunos interrogantes sobre un nuevo yacimiento de empleo femenino, *Revista de Treball Social*, nº147, pp. 40-47.
- Y Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2012) El trabajo de cuidados un camino para repensar el bienestar, *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, nº119, pp. 93-101
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (2010) *Introducción a los métodos cualitativos*, Nueva York: Book Print (edición original, 1992).
- Veira, A., Stanek, M. y Cachón, L. (2011) Los determinantes de concentración étnica en el mercado laboral español, *Revista Internacional de Sociología*, nº69: pp. 219-242
- Vicente Torrado, T. L. (2014) El panorama migratorio internacional: una mirada desde el género, *Sociedad y Equidad: Revista de Humanidades, Ciencias Sociales, Artes y Comunicaciones*, 6
- Vidal-Coso, E., Gil-Alonso, F. y Domingo, A. (2009) The non-eu-25 female population in Spain: A factor analysis of labour market integration at regional level. En Kuhn, M. y Ochsén, C. (eds.), *Labour markets and demographic change*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 210-233.
- Vidal-Coso, E. y Miret, P. (2013) The internationalization of domestic work and female immigration in Spain during a decade of economic expansion, 1999–2008. En: Oso, L. and Ribas-Mateos, N. (eds.), *International handbook of gender, migration and*

*transnationalism. Global and Development Perspectives* Cheltenham (UK), Northampton, MA (USA): Edward Elgar. International Handbooks on Gender

- (2014) The labour trajectories of immigrant women in Spain: Are there signs of upward social mobility? *Demographic Research*, 31(13), pp. 337-380

Vono, D. y Vidal-Coso, E. (2012) The impact of social networks on labour mobility: the case of immigrant's first job in Spain, *Migration Letters* 9(3), pp. 237–247

Williams, F. (2011) Towards a transnational analysis of the political economy of care. En Mahon, R. and Robinson, F. (eds.), *Feminist ethics and social policy: towards a new global political economy of care*, Vancouver: University of British Columbia Press.

- Y Gavanas, A. (2008) The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study. En: Lutz, H. (ed.), *Migration and domestic work*, Aldershot: Ashgate.

Yeates, N. (2009) Globalizing care economies and migrant workers: Explorations in global care chains, New York: Palgrave Macmillan

Zontini, E (2004) Immigrant women in Barcelona: Coping with the consequences of transnational lives, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(6), pp. 1113–1144

- (2010) *Transnational families, migration and gender. Moroccan and Filipino women in Bologna and Barcelona*, Oxford: Berghahn Press.



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |                |
|--|----------------|
| <b>TABLA 1.</b> CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LLEGADA DE LAS ENTREVISTADAS .....  | 112            |
| <b>TABLA 2.</b> CAPITAL HUMANO Y CONDICIONES MIGRATORIAS DE LAS INSERTAS COMO INTERNAS (ANTES DE 2008). ....   | 136            |
| <b>TABLA 3.</b> CAPITAL SOCIAL Y CONDICIONES FAMILIARES DE LAS INSERTAS COMO INTERNAS (ANTES DE 2008) .....  | 143            |
| <b>TABLA 4.</b> CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER EMPLEO COMO INTERNAS (ANTES DE 2008) .....   | 153            |
| <b>TABLA 5.</b> CAPITAL HUMANO Y CONDICIONES MIGRATORIAS DE LAS INSERTAS COMO EXTERNAS (ANTES DE 2008) .....   | 161            |
| <b>TABLA 6.</b> CAPITAL SOCIAL Y CONDICIONES FAMILIARES DE LAS INSERTAS COMO EXTERNAS (ANTES DE 2008) .....  | 165            |
| <b>TABLA 7.</b> CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PRIMER EMPLEO COMO EXTERNAS (ANTES DE 2008) .....   | 172            |
| <b>TABLA 8.</b> CAPITAL HUMANO Y CONDICIONES MIGRATORIAS DE LAS INSERTAS FUERA DEL NICHOM<br>DOMÉSTICO (ANTES DE 2008) .....                                       | 178            |
| <b>TABLA 10.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE TRANSITAN DESDE EL RÉGIMEN INTERNO<br>AL EXTERNO (ANTES DE 2008) .....                             | 196            |
| <b>TABLA 11.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS QUE TRANSITAN DESDE EL RÉGIMEN<br>INTERNO HACIA FUERA DEL NICHOM DOMÉSTICO (ANTES DE 2008) ..... | 204            |
| <b>TABLA 12.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA QUE DESDE EL RÉGIMEN INTERNO CAEN<br>EN EL DESEMPLEO (ANTES DE 2008) .....                         | 205            |
| <b>TABLA 13.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE CONTINÚAN EN EL RÉGIMEN INTERNO<br>(ANTES DE 2008) .....   | 213            |
| <b>TABLA 14.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE TRANSITAN DESDE EL RÉGIMEN EXTERNO<br>HACIA OCUPACIONES NO DOMÉSTICAS (ANTES DE 2008) .....        | 218            |
| <b>TABLA 15.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER QUE TRANSITA DESDE EL RÉGIMEN EXTERNO A LA<br>INACTIVIDAD (ANTES DE 2008) .....                           | 220            |
| <b>TABLA 16.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE CONTINÚAN TRABAJANDO EN EL<br>RÉGIMEN EXTERNO (ANTES DE 2008) .....                                | 226            |
| <b>TABLA 17.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA QUE TRANSITA DESDE EL RÉGIMEN<br>INTERNO AL EXTERNO (ANTES DE 2008) .....                          | 228            |
| <b>TABLA 18.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER QUE DESDE OCUPACIONES NO DOMÉSTICAS<br>TRANSITA HACIA EL DESEMPLEO (ANTES DE 2008) .....                  | 231            |
| <b>TABLA 19.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE CONTINÚAN EMPLEADAS EN<br>ACTIVIDADES NO DOMÉSTICAS (ANTES DE 2008) .....                          | 237            |
| <b>TABLA 20.</b> CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS OCUPADAS COMO INTERNAS (ANTES DE 2008) .....  | <b>¡ERROR!</b> |
| <b>MARCADOR NO DEFINIDO.</b>   |                |

|   |     |
|---|-----|
| <b>TABLA 21.</b> CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENTREVISTADAS OCUPADAS COMO EXTERNAS (ANTES DE 2008) .....   | 260 |
| <b>TABLA 22.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS INSERTAS DURANTE EL PERIODO DE CRISIS (POR RÉGIMEN/MODALIDAD DE INSERCIÓN) .....    | 272 |
| <b>TABLA 23.</b> CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS INSERTAS A TRAVÉS DEL SERVICIO DOMÉSTICO DURANTE LA CRISIS (POR RÉGIMEN/MODALIDAD DE INSERCIÓN) .....  | 275 |
| <b>TABLA 24.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS QUE DESARROLLAN TRAYECTORIAS DE CONTINUIDAD (POR RÉGIMEN/MODALIDAD DE EMPLEO) ..... | 284 |
| <b>TABLA 26.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS QUE DERIVAN A LA INACTIVIDAD DURANTE LA CRISIS.....                                 | 292 |
| <b>TABLA 27.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS QUE DESARROLLAN TRAYECTORIAS INVERTIDAS DURANTE LA CRISIS.....                      | 298 |
| <b>TABLA 28.</b> PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS QUE DESARROLLAN TRAYECTORIAS DE RETORNO DURANTE LA CRISIS .....                     | 302 |
| <b>TABLA 29.</b> CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENTREVISTADAS OCUPADAS COMO INTERNAS DURANTE LA CRISIS.....  | 311 |
| <b>TABLA 30.</b> CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENTREVISTADAS OCUPADAS COMO EXTERNAS DURANTE LA CRISIS.....  | 318 |

